Government of Canada / Gouvernement du Canada

INTERNATIONAL CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF RACIAL DISCRIMINATION

Thirteenth and fourteenth reports of Canada

covering the period
June 1993 to May 1997

Canada

FOREWORD

The *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* was adopted by the United Nations General Assembly on December 21, 1965. Canada ratified the Convention on October 14, 1970.

States Parties are required to report to the (UN) Committee on the Elimination of Racial Discrimination on measures they have taken to give effect to the Convention. The present combined Thirteenth and Fourteenth Reports were submitted to the UN on March 16, 2001. This combined report generally covers the period of June 1993 to May 1997. It was prepared in close collaboration by the federal, provincial and territorial governments and describes measures and initiatives taken by these governments with respect to the Convention.

The report is published in Canada as part of the ongoing program of the Aboriginal Peoples' and Human Rights Programs Directorate of the Department of Canadian Heritage to increase awareness of human rights issues. Copies of the report, in both official languages, may be obtained free of charge from the Human Rights Program in Hull, or any regional office of the Department throughout Canada. This report is also available on the Human Rights Program website at: www.pch.gc.ca/ddp-hrd/.

Human Rights Program
Aboriginal Peoples' and Human Rights
Programs Directorate
Department of Canadian Heritage
15-7-B
Hull QC K1A 0M5
Tel: 819-994-3458
Fax: 819-994-5252
Email: rights-droits@pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001
Catalogue. No. Ci96-69/2000E
ISBN 0-662-30079-3

TABLE OF CONTENTS

Introduction 1

PART I: General Information 1

PART II: Jurisprudence of National Application 3

PART III: Measures Adopted by the Government of Canada 4

PART IV: Measures Adopted by the Governments of the Provinces* 23

British Columbia 23

Alberta 31

Saskatchewan 37

Manitoba 53

Ontario 60

Québec 65

New Brunswick 80

Nova Scotia 95

Prince Edward Island 99

Newfoundland 103

PART V: Measures Adopted by the Governments of the Territories* 106

Yukon 106

Northwest Territories 111

* In geographical order, from west to east.

INTRODUCTION

1. This document constitutes the combined thirteenth and fourteenth reports submitted by Canada under the terms of the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. The document covers, in the main, the period of June 1993 to May 1997. Occasional exceptions to the review period do occur and are identified.

2. The present report contains information on measures adopted by the Government of Canada and the provincial and territorial governments within the stated period. It takes into account comments made by members of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination during their examination of previous reports, and their requests for additional information.

3. While the Convention does not specifically refer to indigenous people, this report continues the practice of covering aspects of the situation of the Aboriginal peoples of Canada that are relevant to the Convention. It must be emphasized, however, that the Aboriginal peoples of Canada are not considered to be members of an "ethnic group," by either Aboriginal people themselves or the federal government. Emphasis is accorded the unique situation of Aboriginal peoples as Canada's original inhabitants and affirms their special relationship with the State, based on unique entitlements.

PART I: GENERAL INFORMATION

4. Canada is a federal state comprised of ten provinces (Alberta, British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Québec and Saskatchewan) and two territories[1] (Northwest Territories and Yukon). While the ratification of international treaties is the prerogative of the Government of Canada, implementation of the treaties requires the active participation of the governments which have jurisdiction over the subject matters covered. In Canada, the responsibility for areas covered by the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* is shared by the Government of Canada, the provincial governments and, following a delegation of authority by the Parliament of Canada, the territorial governments.

5. Federal, provincial and territorial ministers responsible for human rights, and their officials, maintain ongoing liaison and information exchanges with respect to the implementation of international human rights instruments, including the Convention, through a mechanism known as the (federal-provincial-territorial) Continuing Committee of Officials on Human Rights.

---

[1] A third territory, Nunavut, came into existence on April 1, 1999.

6. Canada prides itself on being a truly multicultural society, its cultural diversity being a demographic reality as well as a social reality that flows from the country's history and development. Immigration has played a significant role in the growth of the country, and in recent decades Canada has drawn large numbers of immigrants of virtually every ethnic origin, colour, and religious and cultural tradition.

7. Demographically speaking,[2] in 1996, Canadians of Aboriginal ancestry accounted for 2 percent of the population, while visible minorities made up 11 percent (3.2 million individuals) of adult Canadians nationally, and roughly 31 percent in the larger centres of Toronto and Vancouver.

8. Bearing witness to the change in immigration patterns of the past, about 42 percent of Canadians reported at least one origin other than British, French or Aboriginal. These percentages are higher in Toronto (69 percent) and Vancouver (66 percent). The 1996 Census counted almost 5 million immigrants living in Canada (17 percent of the total population). Canada's culturally diverse character and composition will continue to evolve into the 21st century, with the proportion of adult visible minorities projected to double by 2016. The Nexus Generation is made up of 7 million Canadians between the ages of 18 to 34. A significant proportion of this generation (20 percent) is composed of visible minorities. In this context, the Government's policy of multiculturalism is particularly important in addressing issues of race relations and cross-cultural understanding.

9. With the passage of the first *Employment Equity Act* in 1986 came the need for data on four designated groups: women, persons with disabilities, Aboriginal peoples, and members of visible minorities. Data on visible minorities derive from responses to Question 19 in the Census which requires respondents to mark or specify the group or groups to which they belong. Those who identify with groups other than White or Aboriginal are classified as "visible minorities." In some quarters, the progress made in the area of employment by some members of visible minorities raises the question of whether this group should be redefined. However, scientific studies continue to show that members of visible minorities still face discrimination in the marketplace even when they have the same market characteristics as non-minorities, in terms of level of education, place of birth, years of experience, age, and occupation.

10. Canadian constitutional and legislative guarantees that together provide comprehensive protection against racial discrimination including guarantees with respect to language, culture, religion, education and Aboriginal peoples are the following: the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and other parts of the *Constitution Act, 1982*, the *Canadian Bill of Rights*, the *Canadian Human Rights Act* and provincial and territorial human rights legislation, the *Employment Equity Act*, the *Official Languages Act*, and the *Canadian Multiculturalism Act* and provincial multiculturalism legislation.

---

[2] Demographic data are taken from the 1996 Census of Canada.

PART II: JURISPRUDENCE OF NATIONAL APPLICATION

Article 4

11. In *R. v. Moyer*, [1994] 2 S.C.R. 899, the Supreme Court of Canada upheld a conviction pursuant to section 182(*b*) of the *Criminal Code* of offering indignities to human remains. The accused had desecrated identifiable gravestones in a Jewish cemetery. The issue was whether "offering indignities" requires physical contact with human remains and whether the section covers only indignities offered to human remains or indignities offered to monuments as well. Where monuments mark the presence of human remains, offering indignities to the monuments constitutes offering indignities to the human remains marked by the monuments. The Court concluded that the accused's conduct *in toto* constituted acts of defilement and callous disrespect towards the remains of the individuals buried under the monuments.

12. In *R. v. Safadi* (1993), 108 Nfld. & P.E.I.R. 66 (P.E.I. S.C.T.D.), aff'd (1994) 121 Nfld. & P.E.I.R. 260 (P.E.I. S.C.A.D.), the accused was convicted of the wilful promotion of hatred against Jews under subsection 319(2) of the *Criminal Code*.

Canadian Human Rights Act

13. The *Canadian Human Rights Act* continues to be used to prevent the dissemination of hate messages by telephone. The case of *Canadian Human Rights Commission v. The Heritage Front and Droege*, [1994] 1 F.C. 203, was launched in 1993, when the Commission obtained an injunction from the Federal Court to prevent the spread of telephonic hate messages against visible minorities and Aboriginal peoples by the respondents. In 1994, in the case of *Canadian Human Rights Commission v. The Heritage Front and Droege*, [1994] 3 F.C. 710, the respondents were found guilty of contempt of court for disobeying the injunction issued by the Federal Court in the earlier case. The Heritage Front was fined $5,000 and the individual respondents were sentenced to terms of imprisonment ranging from one to three months. In May 1997, the Heritage Front announced the closure of its telephone hotline.

14. In the case of *Canadian Human Rights Commission v. National Knights Network of the Ku Klux Klan* (unreported, August 19, 1993), the Commission obtained a consent order from a Human Rights Tribunal stopping the Ku Klux Klan from communicating hate messages. In the case of *Khaki, Elterman, Gill and Canadian Human Rights Commission v. Canadian Liberty Net* (1993), 22 C.H.R.R. D/347, a Human Rights Tribunal found that the respondents had violated the law by promulgating telephonic messages inciting hatred against visible minorities and members of the Jewish faith. The respondents were ordered to cease and desist.

15. In 1992, prior to the Tribunal's decision, the Canadian Human Rights Commission had obtained an interlocutory injunction from the Federal Court, Trial Division, preventing the respondents from playing telephonic messages until the Tribunal rendered a decision: *Canada (Human Rights Commission) v. Canadian Liberty Net (No.1)*, [1992] 3 F.C. 155; (1992), 26

C.H.R.R. D/194. Later in 1992, the Commission brought proceedings in the Federal Court, Trial Division, against the respondents for playing further telephonic messages in violation of the Federal Court injunction. The respondents were found guilty of contempt of court for disobeying the injunction: [1992] 3 F.C. 504. The individual respondent was sentenced to two months' imprisonment and a $2,500 fine. The organization, Canadian Liberty Net, was fined $5,000.

16. The respondents sought in separate proceedings to appeal these decisions of the Federal Court, Trial Division. In the first appeal to the Federal Court of Appeal, the respondents claimed that the Federal Court, Trial Division, had no authority to issue an interlocutory injunction. The Federal Court of Appeal agreed and allowed the appeal: *Canada (Human Rights Commission) v. Canadian Liberty Net (No. 2)*, [1996] 1 F.C. 804; (1996), 26 C.H.R.R. D/242. In the second appeal, the respondents argued that if the Federal Court, Trial Division, had no authority to issue the injunction, they could not be found guilty of contempt of court for violating the injunction. The Federal Court of Appeal rejected this appeal, holding that a court order must be obeyed until it is reversed or stayed by the Court: *Canada (Human Rights Commission) v. Canadian Liberty Net (No. 3)*, [1996] 1 F.C. 787; (1996), 26 C.H.R.R. D/260.

17. Both of the Federal Court of Appeal decisions were appealed to the Supreme Court of Canada. In March 1998, the Supreme Court of Canada ruled that the Federal Court can issue interlocutory injunctions under the *Canadian Human Rights Act* and that the respondents had been properly convicted of contempt of court: [1998] S.C.R. 626.

PART III: MEASURES ADOPTED BY THE GOVERNMENT OF CANADA

Article 2

Aboriginal Programs and Issues

18. The Government of Canada is committed to building a new partnership with Aboriginal peoples. The resolution of outstanding land claims is a priority. Comprehensive land claims negotiations based on traditional use and occupancy of lands are continuing, often in conjunction with negotiations of self-government arrangements. Since May 1993, the Sahtu Dene and Métis Comprehensive Land Claims Agreement in the Northwest Territories has been signed and brought into effect. Four Yukon First Nations final agreements and separate self-government agreements have been signed, and on February 14, 1995, legislation for the land claims settlement and self-government took effect. Negotiations are underway with other Yukon First Nations. Legislation has been enacted to bring into effect the land claims settlement in the eastern Arctic along with the *Nunavut Act*, which is the legal framework to establish Nunavut in 1999, a new territory where the Inuit form a majority of the population.

19. In British Columbia, the British Columbia Treaty Commission (BCTC) began operation in December 1993. BCTC is a tripartite, arm's-length body which facilitates and monitors treaty negotiations and allocates negotiation funding to Aboriginal groups in the province. To date, over

43 statements of intent to negotiate, representing over two-thirds of the First Nations, have been accepted. In 1996, an agreement in principle was reached between the Nisga'a people, Canada and British Columbia for the first modern-day treaty in British Columbia.

20. Specific claims settlements, which deal with breaches of lawful obligations under treaty or the *Indian Act*, are being reached more quickly than before. For example, 61 specific and treaty land claims, representing 417,000 hectares of land and $322.9 million, were negotiated in the three-and-a-half years up to April 1997.

21. The Royal Commission on Aboriginal Peoples, established in 1991, has completed an extensive research and public consultation process by visiting communities across Canada and hearing well over 1,600 Aboriginal intervenors and over 400 non-Aboriginal intervenors. The Commission's report, with 440 recommendations on a broad range of issues affecting Aboriginal people and Canadian society, was tabled in Parliament in November 1996. The government is currently reviewing the Royal Commission's recommendations and will respond in due course.

22. Since the events at Kanesatake (Oka) in 1990, the federal government has been making efforts to settle the grievances of the Kanesatake Mohawks, taking into account the interests of the residents of Oka and Kanesatake. In June 1994, the Mohawk-Canada Round Table was established to find practical solutions to certain issues of concern to Kanesatake and two other Mohawk communities.

23. The federal government recognizes that Aboriginal peoples are over-represented in the Canadian criminal justice system as victims and offenders. Through the Aboriginal Justice Initiative, the government has been gathering information to develop policies with the goal of increasing participation by Aboriginal communities in local administration of justice, and of reducing the representation of Aboriginal peoples in the justice system over the long term. The Aboriginal Justice Initiative has been successful in providing funding for pilot projects in Aboriginal and urban communities, research and knowledge advancement, as well as educational and cross-cultural activities, such as public legal education and conferences.

Inherent Right to Self-Government

24. The Government of Canada is acting on the premise that the inherent right of self-government is an existing Aboriginal right within section 35 of the *Constitution Act, 1982*. In August 1995, the Government made public the policy approach which will guide federal representatives. Certain rights set out in negotiated self-government agreements could have protection as treaty rights under section 35 of the *Constitution Act, 1982*. Negotiations of arrangements to give effect to the inherent right of Aboriginal self-government are ongoing.

Diversity and the Justice System

25. In 1992, the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Multicultural and Race Relations in the Justice System was established to examine relevant issues and make

recommendations as to how the justice system can provide better access and fair treatment for ethnocultural, racial and religious minorities in Canada.

26. In May 1996, Ministers Responsible for Justice requested that all justice proposals brought before them routinely incorporate considerations of the potential impact of initiatives on diverse communities in Canada. Consequently, the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Diversity, Equality and Justice was created. Its mandate encompasses that of the Working Group on Multicultural and Race Relations. The scope of the work was expanded to consider, as well, the concerns of individuals who belong to one or more groups that frequently experience disadvantage in their dealings with the justice system. Consequently, in addition to ethnocultural, racial and religious minorities, the Working Group is concerned with the needs of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, children and youth, seniors, refugees, recent immigrants, the poor, gays, lesbians and bisexual persons, transgendered persons, and persons with low levels of literacy. During the reporting period, the Working Group provided diversity group analysis for initiatives and issues considered at the federal-provincial-territorial meetings of senior Justice officials. To aid in the analysis process, work was begun on designing a tool to assess the possible impact of policy proposals.

27. The federal Department of Justice provided empirical research support for the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Multicultural and Race Relations in the Justice System, and its successor, the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Diversity, Equality and Justice. A number of policy documents and research reports were produced on a variety of topics, including the legal needs of ethnocultural women, and complaint and redress mechanisms relating to racial discrimination. The Department of Justice is presently carrying out research in the areas of hate-motivated crimes and hate propaganda.

28. The Department of Justice's Grants and Contributions Fund is designed to support the Department in promoting a more accessible, equitable, and efficient justice system that is sensitive to the diverse needs of the public. To this end, funding applicants are encouraged to demonstrate sensitivity to diversity and gender equality issues in order to prevent unequal impact on women and men, and on members of diverse communities.

29. Under this funding program the Department of Justice has:

- continued to contribute financially to the National Judicial Institute (NJI) to support the continuing education of judges on issues arising from the diversity of Canadian society. The Canadian Judicial Council gave the Institute the task of developing, for judges, a detailed and advanced social-context education program that includes issues relating to gender equality, visible minorities and Aboriginal peoples.

- provided funding to the Canadian Bar Association (CBA) to support the work of the CBA Working Group on Racial Equality. The Working Group was established to conduct a comprehensive examination of the legal profession and develop recommendations for a more aware and responsive legal profession. The group focussed on issues relating to

race, colour, national and ethnic origin, and the intersection of race with gender, age, religion, sexual orientation, disability and other forms of discrimination.

- provided funding in support of the Canadian Association of Black Lawyers' annual conferences. These conferences were aimed at creating a forum to link Black lawyers nationally, enhancing the quality of legal services offered to communities, broadening the representation and composition of the judiciary to be more reflective of the Canadian society, and increasing access to justice.

Court Challenges Program

30. The Court Challenges Program is designed to enhance access to justice and to ensure that Charter rights receive their full measure of protection. It does so by providing funding for court challenges brought by individuals and groups against government legislation under the equality rights guarantees and official languages provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Program is administered by an independent non-profit organization consisting of representatives of equality-seeking groups representing disadvantaged communities and individuals, organizations representing minority official language communities, and law faculties and bar associations. Since its inception, the Program has provided financial support for several hundred court challenges.

Canadian Forces Policy on Racist Conduct

31. As a result of allegations of racism which emanated from a military enquiry into the conduct of the Airborne Regiment in Somalia in 1993, the Canadian Forces promptly developed and promulgated a policy order for dealing with racist conduct by military members. The order reaffirms the principle of respect for the inherent dignity of individuals, without regard to race, national or ethnic origin, or colour, and provides for administrative and disciplinary measures in cases of substantiated racist conduct. Racist conduct includes, but is not limited to: behaviour that promotes, encourages, or constitutes discrimination or harassment on the basis of race, ethnicity or colour; and participation or membership in groups or organizations that promote similar forms of discrimination or harassment. Routine procedures for explaining Canadian Forces policy in this area to prospective recruits were also put in place in 1993.

32. As part of a general effort to prevent the mistreatment of personnel in the Canadian Forces, a comprehensive harassment education and training program, which contains modules on racism, has also been developed and recently implemented. All members of the Canadian Forces will be required to implement this program, with completion expected by fall 1998. This is considered an interim program which in the long term will be incorporated into all Canadian Forces occupational training.

33. In 1995, the *Employment Equity Act* was amended to, among other things, make the Canadian Forces subject to its provisions. While not yet in force pending creation of regulations particularizing the Act to the unique conditions of the Canadian Forces, work has been undertaken to verify that selection of personnel for recruitment, training and promotion is based

on ability and the philosophy of the "best person for the job." In 1996, the Defence Diversity Council was created as the focal point for diversity within the Canadian Forces, and in 1997, a preliminary workforce analysis was carried out to determine the composition of the Canadian Forces in terms of three of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, and visible minorities). The identification of barriers to both the numbers of members of these groups and their distribution within the rank structure is pivotal to determine if barriers exist and to decide on subsequent action.

Treasury Board

34. In 1992, the Government of Canada acted to underscore employment equity in the Public Service in terms of both its legal standing and its openness to public scrutiny, by adding employment equity provisions to the *Financial Administration Act*. These provisions give Treasury Board, as employer of the Public Service, the power to designate groups found to be at a disadvantage in employment, and the responsibility to eliminate policy and attitudinal barriers hampering such groups. Designated groups are identified as Aboriginal peoples, members of visible minorities, persons with disabilities, and women. Treasury Board also has responsibility to take positive measures to ensure that the representation of members of designated groups within the Public Service is proportional to the representation of those groups within the workforce, or within that section of the workforce from which the Public Service recruits and promotes employees. The Treasury Board Secretariat has established numerical goals for departments and agencies of the Public Service, and these institutions prepare plans for eliminating under-representation of designated groups in their workforces. Each year the President of the Treasury Board prepares a report to Parliament on the state of employment equity in the Public Service.

35. Between 1987 and 1997, the representation of Aboriginal peoples and of visible minorities in the Public Service evolved as follows:

	1987	1991	1994	1995	1996	1997
Aboriginal Peoples	3,809 (1.8%)	4,298 (2.0%)	4,492 (2.0%)	4,783 (2.2%)	4,665 (2.3%)	4,551 (2.4%)
Visible Minorities	5,719 (2.7%)	7,810 (3.6%)	8,566 (3.8%)	8,914 (4.1%)	8,981 (4.5%)	8,690 (4.7%)

36. The Special Measures Initiatives Program (SMIP) was established for a four-year period, from 1994-95 to 1997-98. The SMIP provides departments and agencies with financial, technical or other support to help them attain their objectives in terms of hiring, promotion, retention, training and development of members of designated groups. The Program's goals are as follows: to support departments and agencies in improving the situation of the members of the four designated groups; to incorporate diversity principles into their corporate culture; and to try out promising new approaches that take account of the current context in the federal Public Service.

37. The Program includes a Special Measures Innovation Fund (SMIF), which is cost-shared with individual departments and designed to find new creative departmental initiatives for the four designated groups. On average, about $6 million is allocated annually to the SMIF.

38. In March 1997, the Treasury Board Secretariat began an extensive evaluation of the SMIP. The evaluation was needed to help the government decide the Program's future. The evaluation will, among other things, seek to clarify how responsibility for the establishment and performance of employment equity initiatives is shared between the departments and the SMIP. The evaluation will also look at the progress that has been made in changing behaviour, attitudes and relationships among employees, and between managers and employees in the federal Public Service in order to promote diversity management. Finally, the administration and management of the Program will be reviewed in terms of efficiency and effectiveness, and the viability and relevance of the SMIP will be evaluated.

39. Treasury Board has developed a video to inform Public Service employees about issues related to employment equity. *Exploding the Myths* debunks many of the myths and uncertainty surrounding the Employment Equity Program and presents facts on what employment equity really means. The video touches on the philosophy of employment equity goals and strategies for achieving them, while the accompanying guide provides valuable background material and points for discussion.

Employment Equity

40. The new *Employment Equity Act* (EEA) received Royal Assent on December 15, 1995. The Act and its regulations came into force on October 24, 1996. The purpose of the Act is to achieve equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. Employers are required to correct the conditions of disadvantage experienced by members of visible minorities, Aboriginal peoples, women, and persons with disabilities.

41. The new Act expands coverage from the federally-regulated private sector to the federal Public Service (federal departments and agencies and Crown corporations) and gives the Canadian Human Rights Commission (CHRC) the mandate to enforce employer obligations. These obligations were clarified, without creating onerous new ones for employers. The Act requires employers to:

- collect data and conduct workforce analysis in order to determine under-representation of designated groups;
- conduct a review of their employment systems, policies and practices to identify barriers to the employment of these groups;
- develop an employment equity plan to indicate the steps, including positive measures, that will be taken to remove those employment barriers;
- communicate to their employees information on employment equity, including the accommodation of special needs;

- collaborate with bargaining agents or employee representatives on employment equity issues.

42. The Act also makes it clear that there are no obligations to implement initiatives that would constitute an undue hardship for an employer, to create new positions, to establish quotas, or to hire and promote unqualified employees.

43. The legislation empowers the Canadian Human Rights Commission to conduct audits of all employers to verify compliance with the employer obligations set out in the Act. Although it permits the Commission to issue directives and establish Tribunals to decide contentious cases, it is also explicit in stating that consensus is the preferred approach. The new Act provides for Employment Equity Review Tribunals, when required, at the request of the employer or the Commission. Tribunal decisions are final and binding.

44. The Commission is required to report on its audit activities and to assess the effectiveness of employment equity under the new Act. This will be part of the Commission's Annual Report under the *Canadian Human Rights Act*.

45. The new *Employment Equity Act* affirms the role of the Minister of Labour to administer the legislation in the federally-regulated private sector. The Minister of Labour also provides private-sector employers with detailed data on the availability of the four designated groups in the Canadian labour market. The Labour Program has developed and distributed Ministerial Guidelines intended to assist employers in implementing their obligations under the Act. However, the Treasury Board of Canada and the Public Service Commission are responsible for implementing employment equity in the Public Service.

46. The Minister of Labour is also responsible for administering the private-sector reporting requirements in the Act. On June 1 of each year, about 350 employers subject to the Act file with the Minister of Labour a report on their progress in implementing employment equity in the previous year. Each year, the Minister of Labour tables a consolidated Employment Equity Annual Report in Parliament that contains an analysis of these reports. Failure to file a report as required by the Act can result in an administrative fine imposed by the Minister.

47. Public-sector employment equity reports are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board.

48. The Federal Contractors Program (FCP) was created by a Treasury Board decision in October 1986. Under this program, provincially regulated employers with 100 or more employees who bid for and obtain federal government contracts of $200,000 or more, are required to implement an employment equity program in accordance with specified criteria. With the passage of the *Employment Equity Act* (1995), the FCP remains in force. Although the Program is not based on legislation, the new Act requires the Minister to ensure that federal contractors implement employment equity in a manner equivalent to requirements under the Act.

49. Federal contractors are not required to file annual reports but are subject to periodic compliance reviews. Contractors who fail to meet the requirements of the Federal Contractors Program may lose the right to bid on further federal government contracts.

Department of Indian Affairs and Northern Development

50. The mandate of the Aboriginal Workforce Participation Initiative (AWPI) was renewed and enhanced in 1996. AWPI's goal is to educate, inform and encourage employers to undertake Aboriginal employment strategies. The Department of Indian Affairs and Northern Development oversees the AWPI external component geared to employers outside the federal Public Service and has been involved in over 75 initiatives, including the start of a consultation process to develop the *AWPI Employer Toolkit*. The Treasury Board Secretariat looks after AWPI's internal component, aimed at the federal Public Services, and has promoted several projects with federal departments and agencies.

Department of Foreign Affairs and International Trade

51. As part of its three-year Employment Equity Plan (1994-97), the Department of Foreign Affairs and International Trade is seeking to increase the representation of visible minorities among departmental employees to 4 percent by 1996. Representation increased slightly in 1995 from a 3 percent level to 3.2 percent. The relatively slow rate of increase can be attributed to the fact that recruitment activity throughout the federal Public Service is currently at a standstill. Of the 121 new foreign service recruits since 1993, an average of 14 percent were from visible minority groups.

52. Although the overall number of Aboriginal employees in the Department remains the same as in 1993, there has been an increase in the number of individuals of Aboriginal ancestry in the Foreign Service category as a result of the Department's Aboriginal Internship Program. Started in 1991, the intent of the Program is to recruit qualified Aboriginal people who have successfully completed post-secondary studies and who exhibit the necessary requirements to meet the challenges and opportunities for career advancement within the Foreign Service. The Department has recruited 8 Aboriginal Foreign Service Officers since the inception of the Program. To date, there are a total of 12 Aboriginal Foreign Service Officers within the Department. The Department continues to recruit Foreign Service candidates by advertising in a variety of Aboriginal newspapers and ethnic community publications.

53. The Department continues to recognize the importance of working in a culturally diverse environment. As such, it is actively presenting all employees with the opportunity to attend diversity training workshops, designed to inform participants of the variety of issues related to working with others from different cultural backgrounds. These sessions provide an opportunity to share views and perceptions on dealing with one another while respecting the cultural values of everyone.

Canadian Multiculturalism Act

54. The *Canadian Multiculturalism Act* (1988) provides a policy and framework for federal institutions to promote and accommodate cultural diversity. Annual reports on the implementation of the Act by federal departments and agencies are required to be submitted to Parliament. Those prepared for fiscal years 1995-96 and 1996-97 are provided as an appendix to this report (Appendix A).

Citizenship and Immigration

55. Canada supports the accommodation of newcomers, their diverse backgrounds and cultures by encouraging a process of mutual adjustment by both newcomers and society. Integration of newcomers into Canadian society is a two-way process; newcomers are expected to understand and respect basic Canadian values, and society is expected to understand and respect the cultural differences newcomers bring to Canada. Rather than expecting newcomers to abandon their own cultural heritage, the emphasis is on finding ways to integrate differences in a pluralistic society.

56. Citizenship and Immigration Canada's settlement programs and services assist immigrants in becoming participating and contributing members of Canadian society and promote an acceptance of immigrants by Canadians. While helping newcomers adapt and learn about their rights, freedoms and responsibilities and the laws that protect them from racial discrimination, settlement programs also sensitize Canadians to different cultures and how diversity strengthens community life.

57. The Host Program matches newcomers with volunteers who help them learn about available services and how to use them, practise their language skills, develop contacts in their employment field, and participate in community activities. In return, Host volunteers learn about other cultures and diversity.

58. The Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC) program provides basic training to adult immigrants in one of Canada's official languages. Curricula, which are developed and used by the organizations delivering the language training, include specific modules on newcomers' rights, freedoms and responsibilities and the laws that protect them from discrimination.

59. The Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) provides funds for the delivery of services to newcomers, including reception, referral to community resources, community information/orientation, interpretation and translation, paraprofessional and employment-related services. ISAP-supported agencies are also provided with funding for staff training, some of which would pertain to cultural sensitivities.

Article 4

Amendments to the *Criminal Code*

60. On June 15, 1995, the Government of Canada amended the *Criminal Code* in relation to sentencing. Section 718.2 is in part a general statement of the purpose and principles of sentencing and has been included in the *Criminal Code* to provide guidance to the courts. The statement of purpose and principles of sentencing affirms that aggravating and mitigating circumstances should be taken into consideration. The provision specifies "evidence that the offence was motivated by bias, prejudice or hate based on the race, nationality, colour, religion, sex, age, mental or physical disability or sexual orientation of the victim" shall be deemed to be an aggravating circumstance.

61. Section 718.2 states, "A court that imposes a sentence shall also take into consideration the following principles:

(*a*) a sentence should be increased or reduced to account for any relevant aggravating or mitigating circumstances relating to the offence or the offender, and, without limiting the generality of the foregoing,:

(i) evidence that the offence was motivated by bias, prejudice or hate based on race, national or ethnic origin, language, colour, religion, sex, age, mental or physical disability, sexual orientation, or any other similar factor, or

(ii) evidence that the offender, in committing the offence, abused the offender's spouse or child, or,

(iii) evidence that the offender, committing the offence, abused a position of trust or authority in relation to the victim shall be deemed to be aggravating circumstances;

(*b*) a sentence should be similar to sentences imposed on similar offenders for similar offences committed in similar circumstances;

(*c*) where consecutive sentences are imposed, the combined sentence should not be unduly long or harsh;

(*d*) an offender should not be deprived of liberty, if less restrictive sanctions may be appropriate in the circumstances; and

(*e*) all available sanctions other than imprisonment that are reasonable in the circumstances should be considered for all offenders, with particular attention to the circumstances of Aboriginal offenders."

62. Concerns raised by the Committee for the Elimination of Racial Discrimination with respect to the existence of racist organizations are duly noted. The government has taken a

number of measures to address issues related to hate crimes, hate propaganda and hate groups, which are reported under paragraph 89 to 100.

Article 5

Canadian Human Rights Act

63. In April 1997, the government introduced a bill in Parliament to amend the *Canadian Human Rights Act*. The bill included amendments to improve existing protections against hate messages by telephone: the addition of a $10,000 fine for contraventions, and provision for individuals who have been named in hate messages to seek compensation as a remedy. Other changes to improve the effectiveness of the law included: the creation of a new Canadian Human Rights Tribunal with full-time members for the first time; the strengthening of the law to deal with retaliation against persons who have filed human rights complaints; and increased compensation for victims of discrimination. This bill was not passed before the June 1997 federal election, but was reintroduced in Parliament in the fall of 1997, and passed in 1998.

Culture

64. In the area of broadcasting, issues relating to racial discrimination were included in the review of the *Broadcasting Act,* which was updated and became the new *Broadcasting Act* in 1991. The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission regulates the issues of portrayal, employment equity, and ethnic and Native (Aboriginal) broadcasting. Neither the issues nor the Government's position on such issues have changed in the period under review.

65. The Department of Canadian Heritage promotes northern Aboriginal broadcasting through its financial support for Television Northern Canada (TVNC). TVNC is a television network in Canada's Far North that delivers Aboriginal, current affairs and educational programming by satellite to an audience of 100,000 people spread across the Yukon, the Northwest Territories, Northern Quebec and Labrador. Broadcast unscrambled via the Anik E1 satellite, TVNC carries 100 hours of programming per week in 11 different Aboriginal languages and dialects plus English. Much of the programming is produced by Aboriginal communications organizations funded by the Northern Native Broadcast Access Program of the Department of Canadian Heritage. Programming is also provided by the Canadian Broadcasting Corporation and northern educational institutions.

Article 6

Canadian Human Rights Commission

66. In August 1992, a Human Rights Tribunal ruled in *Grover v. National Research Council* (1992), 18 C.H.R.R. D/1, that the Council had discriminated against one of its scientists because of his race, colour and national or ethnic origin. It found that the Council's behaviour towards the complainant carried "the subtle scent of discrimination" and ordered that he be appointed to a senior position and compensated for past wrongs.

67. An expansive approach to remedial awards for lost wages was exercised by the Federal Court in the case of *Pitawanakwat v. Canada (Secretary of State)* (1992), 19 C.H.R.R. D/110. The complainant, of Ojibway ancestry, alleged that she was treated differently, harassed, and eventually terminated by the Department of the Secretary of State because of her race. A 1992 tribunal decision had held that the Department's behaviour was motivated in part by racial discrimination, but that the complainant had also contributed to the situation. Consequently, no award was made for hurt feelings and she received two years lost wages. On appeal, the Federal Court released a ruling in April 1993 that clarifies a number of remedial principles for human rights cases. The purpose of a human rights remedy is to make the victim whole, and what is required of a Tribunal is that it be able to explain its award in relation to the facts of each case. With no predetermined ceiling on the periods for awarding lost wages, and the complainant's conduct irrelevant in determining an award, the Court held that the Tribunal committed errors of law by limiting the complainant's award to twenty-four months' salary without an analysis, by failing to order that she be reinstated to her former place of work (or another place satisfactory to her), and by not ordering any compensation for hurt feelings.

68. In November 1993, the Federal Court upheld the jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission to deal with potentially discriminatory actions taken by immigration officers who issue visas in *Canada (Secretary of State for External Affairs) v. Menghani*, [1994] 2 F.C. 102 (F.C.T.D.). The *Menghani* case confirms that the principle of equitable treatment is not suspended in dealing with immigration matters. Canadian jurisprudence in this area is clear: even if there is no intent to treat someone unfairly, when a manifestly discriminatory effect results, that in itself constitutes the basis for a finding of discrimination.

69. From 1978 to 1985, the only non-White employee in CP Rail's division in Vancouver and Port Coquitlam complained to management of the racist climate and name-calling fomented by his foreman. The employer did not stop the harassment, did not conduct an impartial investigation, and tried to solve the problem by getting rid of him. In June 1993, a Human Rights Tribunal found CP Rail liable for the discrimination.

70. A number of significant tribunal decisions were handed down in 1994 on the issue of racial and ethnic harassment. In the case of *Rodovanovic v. VIA Rail* (unreported, but see http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions/docs/rodovanovic-e.htm), the complainant was repeatedly subjected to discriminatory treatment, insults and jostling by a colleague because of his national origin. Because the employer took no necessary steps to prevent these actions or to mitigate their effects, VIA Rail was ordered by the Tribunal to compensate the complainant for pain and suffering, and to send him a letter of apology.

71. Employer liability was extended even further in a second decision in 1994. In *Canada (Attorney General) v. Uzoaba* (1994), 26 C.H.R.R. D/361, the complainant was subjected to racially harassing telephone calls while on the job, and assaulted by an inmate for racial reasons. Negative performance appraisals by the employer were due, in part, to the comments of inmates deemed to hold racist views. The employer offered the complainant only inappropriate positions and gave him bad references. No effort was made to find him a suitable position in the federal Public Service. The Tribunal found that Correctional Services condoned the behaviour of the

inmates, and therefore ordered Correctional Services to rehire the complainant and to issue him a letter of apology, provide him with appropriate training, a promotion, and pay him damages for hurt feelings.

72. In *Swan v. Canadian Armed Forces* (1994), 25 C.H.R.R. D/312, a First Nations individual from the Lake Manitoba Reserve serving as a military policeman was subjected to racial slurs and jokes while on the job. He was also unfairly denied leave, because of his race to attend a family funeral. In October 1994, a Tribunal ordered the Armed Forces to improve their response to complaints of harassment and amend their policy so that investigations are conducted, wherever possible, by personnel outside the complainant's chain of command. In awarding the complainant damages and ordering that he be provided with a written apology, the Tribunal observed that, for a harassment policy to work, it must be "scrupulously enforced."

73. Circumstantial evidence was considered sufficient in the 1995 consideration by a Human Rights Tribunal of *Chander v. Department of Health and Welfare* (1995), 29 C.H.R.R. D/272. The complainants were employed as research scientists with the Department when a competition was announced. Both employees were issued letters of rejection dated the same day they underwent interviews for the positions. The Tribunal found the interviews to be "subjective and perfunctory," and conducted unprofessionally. There was also evidence that the employer had decided not to hire the complainants before the interviews were conducted. The Department's explanations were inconsistent with the evidence. Moreover, the Tribunal found that both complainants were qualified.

74. The Canadian Human Rights Commission engaged Dr. John Samuel, an Ottawa sociologist, to conduct a study aimed at identifying barriers to the hiring and promoting of minorities within the federal Public Service. His report, *Visible Minorities and the Public Service of Canada*, was released in February 1997, and noted the government's inferior record in hiring and retaining visible minorities. It also found that visible minority employees see the Public Service climate as unresponsive and hostile, and that some aspects of the staffing system effectively prevent visible minority candidates from being hired and promoted. Participants in the study emphasized that commitment from the highest levels is needed to effect change, although they felt that managers, from the top on down, are not fully committed to increasing visible minority representation.

75. The findings of the study were borne out in the Human Rights Tribunal decision of *National Capital Alliance on Race Relations (NCARR) v. Health Canada* (1997), 28 C.H.R.R. D/137. NCARR had alleged that the very low proportion of visible minorities in senior management at Health Canada (formerly the Department of Health and Welfare) was evidence of systemic discrimination. The Tribunal upheld NCARR's complaint. "The essential element of systemic discrimination is that it results from the unintended consequences of established employment systems and practices," the Tribunal said in its ruling. "Its effect is to block employment opportunities and benefits from members of certain groups." For example, it found that visible minorities were largely excluded from developmental assignments. The Tribunal ordered remedial action in directing Health Canada to meet specific targets for the hiring and promotion of visible minorities to executive positions. It also ordered mandatory diversity and

employment equity training for all senior managers and directed the Department to tailor its recruitment to attract visible minority candidates.

Article 7

The March 21 Anti-Racism Campaign

76. The annual March 21 Campaign, marking the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, underscores Canada's unique approach to combatting racism and fostering values of respect, equality and diversity, putting the federal government at the forefront of efforts to eliminate racism. Initiated in 1989, the Campaign has evolved into a multi-faceted, public education initiative that utilizes social marketing to maximize its outreach, particularly to youth between the ages of 12 and 18, and to demonstrate the importance with which Canadian corporations view this critical social issue.

77. An innovative aspect of the 1995 campaign was the development of advertising for movie theatres across the country. Powerful advertisements on the theme of racism were screened over a four-week period beginning March 17, reaching approximately 1.5 million Canadians. This advertising has received international attention.

78. In addition, posters on the theme "Understanding is the Key to Eliminating Racism—Put Yourself in the Other Person's Shoes" were mounted in transit shelters, subways and shopping malls across the country.

79. Also, March 21 information and resource kits, which are distributed to every school across Canada as well as to a broad range of community organizations, have facilitated the holding of regular events aimed at eliminating racism in schools, communities and places of work. During 1988-89, more than 230 events marking March 21 took place in cities and towns in all regions of the country.

80. The Stop Racism National Video Competition was launched in 1996-97 and invites youth to form teams of three to five persons with a view to producing a short video expressing their ideas on how to eliminate racism. Each year, ten national winning teams are awarded prizes and brought at government expense to participate in the Stop Racism Concert and Awards program that is broadcast nationally, usually on March 21.

81. Planning has begun on a new initiative entitled "Racism. Stop It! Action 2000." Building on the increasing success of the annual March 21 Campaign, this initiative will seek to mobilize youth, artists and leaders around the world in the struggle against racism. Conceived as a special millennium youth project, "Action 2000" will invite Canadian youth between the ages of 15 and 24 to take up one of 21 predetermined activities as part of the Stop Racism Tour Canada Youth Challenge.

Mathieu Da Costa Awards Program

82. The Mathieu Da Costa Awards Program was announced by the Minister of Canadian Heritage and the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women) in February 1996 to mark the Parliament of Canada's official designation of February as Black History Month.

83. The program commemorates Mathieu Da Costa, the first recorded Black person in Canada, who worked as an interpreter between the early French explorers and the Mi'kmaq people. Open to elementary and secondary school students between the ages of 9 and 19, the Awards Program encourages youth to explore the contributions of individuals of ethnic and racial minority background to the building of Canadian society by submitting essays, short stories or art exemplifying the qualities of mutual respect and understanding.

84. Award winners and a parent/chaperone are brought to the National Capital Region to participate in an awards ceremony and to receive their prizes. A weekend program is undertaken to familiarize the winners with the nation's capital and to afford them opportunities to further discover the role diversity has played in shaping Canadian history. All participants in the Awards Program receive certificates of merit.

Metropolis Project

85. The Metropolis Project is a major international interdisciplinary policy-research initiative designed to forge robust knowledge partnerships among researchers, policy-makers and communities to ensure that public policy in the area of diversity is forged on the basis of sound academic research.

86. This project has fostered cross-government dialogue on a vast array of issues emerging from an increasingly diverse population. The result has been a dramatic increase in nationally and internationally comparative research on best practices and issues arising from diversity. This, in turn, has led to an increasing awareness among all three stakeholder communities (policy-makers, researchers, and community organizations) that to revise, create and implement the best public policies requires partnership that extends to each level of the research endeavour.

Citizenship Education Research Network (CERN)

87. Building on the long Canadian experience of creatively managing the tensions arising from diversity, the Citizenship Education Research Network has grasped the urgent need to ensure that this creativity is passed along to the next generation of Canadians. As a result, a large number of researchers, policy-makers, think-tanks and community organizations came together to create CERN. They collaborated to create a comprehensive and flexible research program designed to ensure that the development of citizenship education across Canada reflects the diversity of Canadians and their experiences. The success of this network can be measured by its connection with a recent initiative of the Council of Ministers of Education which is currently preparing a pan-Canadian citizenship education framework.

Renewal of Canada's Multiculturalism Program

88. In 1996, the Department of Canadian Heritage completed a comprehensive review of its Multiculturalism Program to ensure that its activities keep pace with changes in Canadian society. The renewed program, launched in the spring of 1997, emphasizes a social development approach to engaging ethnic and racial minority communities in public policy discussion and the governance of Canadian institutions. The new program pursues five main objectives which include increasing public understanding of racism, combatting hate and bias-motivated activity, and assisting public institutions to become more inclusive and free of systemic racism and discrimination. Financial and technical support is available for projects which address the Program's objectives and which involve the active participation of minority communities.

Coordination of Federal Government Action on Hate Crime and Biased Activity

89. In 1996-97, the federal government, through the Department of Canadian Heritage (Multiculturalism Program), the Solicitor General and the Department of Justice, established an interdepartmental process to bring various players together to coordinate federal action on hate crime and bias activity.

90. The Multicultural Program of Canadian Heritage also developed an inventory of the various responsibilities and initiatives of federal departments and agencies with respect to hate crime and bias activity. It can be used for coordinating federal action on this issue.

91. In 1997, the Multiculturalism Program focussed on hate crime and bias-motivated activity on the annual International Day for the Elimination of Racial Discrimination on March 21. This program targeted a large audience of youth aged 13 to 18 years through an information guide entitled "Racism. Stop It,' issued for use by teachers and other resource people. It also reached the Canadian public through the mass media.

Dealing with Hate-Motivated Activities

92. The Department of Canadian Heritage contributes to the development of legislative and non-legislative options to address issues of hate-motivated activities, including the spread of hate messages, by working in partnership with pertinent government bodies, the law enforcement community and community organizations.

93. The Department has been involved in federal-provincial-territorial discussions focussing generally on issues relating to hate propaganda. It chaired, in 1993 and 1994, a series of interdepartmental meetings with the departments of the Solicitor General, National Defence, National Revenue, and Justice to share information on how different departments are responding to this issue, particularly the importation and exportation of hate propaganda.

94. In April 1997, the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women), in cooperation with the Solicitor General and the Minister of Justice, convened a National Planning Meeting on Hate Crime and Bias Activity. Representatives of community groups most affected

by hate crime and bias activity were asked to identify the key issues requiring action and to recommend how government and other stakeholders might best address these issues.

95. In 1996-97, Parliament passed amendments to the *Criminal Code* that permit courts to sentence criminals more severely when their acts are motivated by hate based on prejudice against any group protected by human rights legislation.

96. In 1996-97, the Department of Canadian Heritage and the Department of Industry commissioned a comparative review of the various international government-policy approaches to combatting hate on the Internet.

97. Some of the Multiculturalism Program's actions directed at racism, hate and bias activities are coordinated at the regional level. This ensures a more direct focus of policies at the community and regional levels. It will be useful, for the purpose of this report, to highlight some examples of the Program's regional and district activity:

- In the Chilliwack region of British Columbia, through Canadian Heritage's regional office, the Chilliwack Anti-Racism Project Society received support for a two-day conference on how hate groups function. The workshop provided key training for individuals in the community. The local municipality and community groups participated.

- In Atlantic Canada, a research project coordinated by the Nova Scotia Barristers' Society was supported by Canadian Heritage's Atlantic region. It was established to determine the areas of discrimination experienced by Black and East Indian lawyers. It is expected to improve employment opportunities for minority group lawyers and to lead to legislative reform to eliminate these areas of discrimination.

- A project to counter the problems of racial violence and intolerance in public schools in Moncton, New Brunswick, was supported by the Atlantic regional office of the Department of Canadian Heritage. It was implemented through the Multicultural Association of the Greater Moncton Area.

- Canadian Heritage's Prairie region (Saskatchewan area) supported a project that organized cultural camps to sensitize provincial judges about discrimination faced by Aboriginal people, including exposure to sentencing circles and other aspects of traditional Aboriginal justice methods.

98. In 1994, the Department provided funding to the League of Human Rights of B'nai Brith Canada for a symposium on the legal remedies for hate crimes. The symposium was attended by key stakeholders, including government, law enforcement, justice and legal professionals and community representatives. Follow-up activities include the forging of a network of stakeholders dealing with the legislative and non-legislative responses to hate crime.

99. Funding has recently been provided to the Canadian Association of Chiefs of Police to produce and disseminate a guide for police chiefs on the subject of hate and bias-motivated

crime. The guide is to assist in developing appropriate responses to hate-motivated activities. Several police services, for example, have created "bias crime" units to deal with this particular form of crime.

100. To coincide with a nationally televised documentary on the activities of hate groups in Canada, the Department provided financial and technical assistance for the development of a brochure on dealing with hate groups. The brochure was distributed to high-school students across the country.

The Canadian Race Relations Foundation

101. The Canadian Race Relations Foundation was created by the Government of Canada to reaffirm the principles of justice and equality for all in Canada. The *Canadian Race Relations Foundation Act* was given Royal Assent in February 1991 and proclaimed by the federal government on October 28, 1996. At the time of the proclamation, the Foundation received a one-time endowment of $24 million from the Government of Canada. Since its endowment, the Foundation has undertaken a number of initiatives across Canada that focus on public education to dispel myths, to oppose stereotypical portrayals, and to present positive images of racial minorities and Aboriginal peoples. In addition, it has established a research program to further the understanding of racism and to identify potential solutions.

Creating Accessible Institutions

102. In order to restore the confidence of the citizens to whom they are accountable, institutions must become more accessible, responsive and reflective of the total community. This is a matter not only of fairness and equity, but also of cost effectiveness, social harmony and public confidence.

103. On International Human Rights Day, December 10, 1993, the Department of Canadian Heritage launched *Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage*, a guide to planning and carrying out change in Canadian institutions. This prototype outlines the steps and provides the tools necessary to help institutions change their policies, programs and practices in response to diversity. In 1993-94, the Department offered training courses for staff and representatives of public institutions on the use of *Toward Full Inclusion*. Over 350 copies of the guide have been distributed for field use across the country, in private and public institutional settings.

104. Conflict resolution offers a non-litigious alternative approach to dispute resolution in an increasingly diverse society. In 1994, the Department of Canadian Heritage worked with the Canadian Institute for Conflict Resolution to train public servants in community-based conflict resolution. Training in conflict resolution leads to the acquisition of generic skills which can be applied in conflict situations arising from cultural, racial, gender, linguistic, interpersonal or other issues.

105. A key aspect of this pilot project was the establishment of a network of resource people in federal departments and agencies. Participants in the training project have organized an

interdepartmental working group and are taking responsibility for developing follow-up strategies and areas of collaboration.

Citizenship and Heritage Week

106. Each year, Citizenship and Immigration Canada (CIC) and the Department of Canadian Heritage sponsor Citizenship and Heritage Week. Building on citizenship ceremonies, the Week helps inform Canadians of the attachment new Canadians have and promotes values, including tolerance and mutual respect. In addition, some regional Citizenship offices hold special citizenship ceremonies and invite guests to speak about human rights and freedoms in Canada in celebration of International Human Rights Day, December 10. CIC is also but one contributor to *Scattering of Seeds*. This video series, launched in 1997, tells the stories of immigrants to Canada and highlights their experiences and contributions. Teaching materials complement the videos that help bridge gaps between immigrants and citizens.

National Recognition of Aboriginal Achievements

107. At the conclusion of the United Nations International Year of the World's Indigenous People, the National Aboriginal Achievement Awards were established to recognize and promote the outstanding achievements of Aboriginal people in diverse fields throughout Canada. These awards are continuing with the International Decade of the World's Indigenous People. As well, in 1996, June 21 was declared National Aboriginal Day to recognize the contributions and achievements of Aboriginal people in Canada.

Canadian Human Rights Commission

108. In recognition of the importance of education in the effort to promote justice and equality, the Canadian Human Rights Commission launched an interactive game on its Internet site (http://www.chrc-ccdp.ca/promotion/hydra/play.asp). *Erasing the Hydra of Hate* is an outgrowth of a poster called *Stop the Hatred*, which was developed with educators and students and community anti-racism groups from the province of Manitoba. Both the game and the poster are aimed at helping young Canadians understand how hatred and racism develop and learn what each person can do to stop them.

PART IV: MEASURES ADOPTED BY THE GOVERNMENTS OF THE PROVINCES*

BRITISH COLUMBIA

General

109. This report contains information on policy developments respecting the elimination of racial discrimination during the period of June 1993 to May 1997. As such, this document represents an amalgamation of British Columbia's submissions to the thirteenth and fourteenth reports on the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.*

110. British Columbia is an ethnically diverse province. At the time of this report, the total population of British Columbia is approximately 3,724,500. Those who are particularly vulnerable to racial discrimination include recent immigrants and Aboriginal groups. For the period 1991-1996, the total immigrant population was 216,615, while the total Aboriginal population was 139,655.

111. Since 1989, the top 5 source countries of immigrants to British Columbia have consistently been Hong Kong, Taiwan, the Philippines, India and Mainland China. These 5 sources represented 64.8 percent of all immigrants to B.C. in 1993. Those from Hong Kong and Taiwan tended to fall into the business and retired class, while immigrants from India, China and the Philippines were heavily concentrated in the family class. More than two-thirds of the recent Filipino immigrants were females who tended to be admitted under the Live-in Caregiver Program. On the whole, British Columbia received fewer refugee claimants while attracting proportionally more economic immigrants than other Canadian provinces. For example, during the 1994-96 period, Vancouver received 4,947 refugee applications, which represented only 4 percent of the overall landings in Vancouver. In contrast, Toronto received 22,179 refugee applications in the same period.

Article 2

Legislative, Judicial or Other Measures

112. Essentially, there are three overlapping legislative schemes that address the issue of racial discrimination in British Columbia. First, there is the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. As one of the cornerstones of the Canadian Constitution, the Charter applies to all provinces and territories. In addition, British Columbia has passed two acts designed to promote equality

* In geographical order, from west to east.

amongst its citizens: the *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, and the *Multiculturalism Act*, R.S.B.C. 1996, c. 321.

Canadian Charter of Rights and Freedoms

113. The equality provisions guaranteed by the Charter are set out in subsection 15(1): "Every individual has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

114. The primacy of this provision is revealed in subsection 52(1) of the Constitution which states, "The Constitution of Canada is the supreme law of Canada, and any law that is inconsistent with the provisions of the Constitution is, to the extent of the inconsistency, of no force or effect." In effect, any provincial law which violates the equality provisions of section 15 could be struck down.

115. Please see Appendix B for the full text of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Human Rights Code

116. Like the Charter, the *Human Rights Code* also prohibits discrimination on the basis of race, colour, ancestry, and place of origin. Please see Appendix C for the text of the Code.

117. The essence of the Code is to protect against discrimination in four broad areas: employment; publications; sale and rental of property; and lastly, services, facilities, and accommodation that are customarily available to the public.

118. The period from 1993 to 1997 witnessed a series of important developments in the human rights scheme in the province. In February 1994, the provincial government commissioned law professor and human rights expert Bill Black to conduct a complete review of the British Columbia human rights system. After holding extensive meetings throughout the province, Professor Black submitted his findings in September 1994. In his report, Professor Black recommended a structural and procedural reorganization of the British Columbia Human Rights Council. In short, he advocated a separation of the Council into two distinct bodies: a Commission, and a Tribunal. In this way, there would be a separation of adjudicative functions, on the one hand, from educational and activism functions, on the other.

119. This separation of functions was conceived to permit the agency to play a more proactive role in advancing human rights while meeting the need to preserve the impartiality of a tribunal. Previously, it would have been difficult, for example, for the Council to publicly denounce racist acts for the simple reason that if the acts culminated in a complaint, the agency would then be asked to adjudicate the matter. The new system eliminates this fetter on the agency's effectiveness. Furthermore, it addresses issues of systemic discrimination and patterns of inequality in British Columbia and permits the agency to intervene in or become a party to complaints.

120. Effective January 1, 1997, the provincial government adopted Professor Black's recommended structural and procedural amendments, and the British Columbia Council of Human Rights was replaced by the British Columbia Human Rights Commission and the British Columbia Human Rights Tribunal. As well, a Human Rights Advisory Council was established as a vehicle to transmit the views of the community to the Human Rights Commission and the Minister Responsible for Human Rights.

121. The British Columbia Human Rights Commission plays a broad public education role. While its activities are too numerous to list in full, examples of its involvement include presenting seminars and workshops to various professional associations as well as community organizations on anti-racism and multicultural themes; offering advice and assistance to employers setting up employment equity programs; presenting theatrical works addressing the theme of human rights; and issuing press releases on significant hearing decisions to increase public awareness of human rights issues. The Human Rights Tribunal is an independent, quasi-judicial body that adjudicates and mediates human rights complaints that have been referred to it by the Human Rights Commission.

Multiculturalism Act

122. After extensive round-table consultations with diverse community representatives throughout British Columbia, the provincial government proclaimed the *Multiculturalism Act* on September 9, 1993.

123. Section 2 of the Act states:

> "The following are the purposes of this Act:
>
> (*a*) to recognize that the diversity of British Columbians as regards race, cultural heritage, religion, ethnicity, ancestry and place of origin is a fundamental characteristic of the society of British Columbia that enriches the lives of all British Columbians;
>
> (*b*) to encourage respect for the multicultural heritage of British Columbia;
>
> (*c*) to promote racial harmony, cross cultural understanding and respect and the development of a community that is united and at peace with itself;
>
> (*d*) to foster the creation of a society in British Columbia in which there are no impediments to the full and free participation of all British Columbians in the economic, social, cultural and political life of British Columbians."

124. A copy of the Act detailing the provincial government's policy on multiculturalism has been provided in Appendix D.

Other

125. Also in 1993, the British Columbia government, in partnership with its unions, developed policies and procedures to deal with harassment and discrimination in the workplace, including racial discrimination. The objective of the policy is twofold: to prevent discrimination and harassment, as well as to provide an effective procedure for dealing with such complaints. In order to familiarize employees with the new policy and procedures, mandatory harassment awareness workshops were held throughout the government between 1993 and 1995. This new policy is broad in scope and is meant to govern not only interaction between public-sector employees themselves but also interactions between employees and the clients they serve.

126. In addition, the Multiculturalism Branch of the Ministry of Attorney General promotes and protects British Columbia's rich multicultural heritage. Thus, one of its principal mandates is to work toward the elimination of racism.

127. Each year, this branch plays an active public-education role by, among other things, organizing activities around the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, on March 21; hosting anti-racism forums, including those specifically aimed at youth; and funding numerous organizations throughout the province in their efforts to promote multicultural values. For example, in 1995-96, 29 community organizations with a primary mandate of anti-racism received $751,220 in grants. That funding commitment was maintained in 1996-97.

Article 4

Hate Propaganda and Incitement of Racial Discrimination

128. In June 1993, in response to concerns regarding hate literature and other forms of discriminatory publications, British Columbia passed the *Human Rights Amendment Act, 1993* prohibiting publication or display of any statement, notice, sign, symbol, emblem or other representation that indicates discrimination or an intention to discriminate ... or is likely to expose a person or group ... of persons to hatred or contempt because of the race, colour, ancestry, place of origin ... of that person or that group ... of persons.

129. The staff of the British Columbia Human Rights Council, as it then was, followed up on the 1993 amendments by giving a number of presentations on the impact of the new provisions. The Council advised various professional groups, including police officers, lawyers, and librarians.

130. Another important development in British Columbia was the creation of the provincial Hate Crime Team on April 24, 1996. The Team, composed of members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and Vancouver Police Department, Crown counsel and policy staff from the Ministry of Attorney General, was created to prevent and support the investigation and prosecution of hate-motivated activities.

131. The Hate Crime Team, in partnership with the Multiculturalism Branch of the Ministry of Attorney General, tracks racially motivated offences. Its other objectives include supporting the development of community resources to assist individuals experiencing racial discrimination; developing a referral service for individuals dealing with racism; engaging in ongoing community consultations; and, finally, acquiring anti-racism resources to be used by community organizations.

132. To support the objectives of the Hate Crime Team, a series of forums and community consultations on the topic of hate crime were hosted in various cities throughout British Columbia. In addition, the Team commissioned research on the promulgation of hate material on the Internet. For example, funds were dedicated to assist the Mayor of Oliver in developing a community response to the emergence of a local Internet service provider supporting hate-related sites.

Article 5

Equality Before the Law

133. From December 1992 to May 1993, the Government of British Columbia commissioned Justice Anthony Sarich to inquire into the relationship between the Aboriginal community and the police, Crown prosecutors, courts, probation officers and family court counsellors in the administration of justice in the Cariboo-Chilcotin region. The inquiry firmly established Aboriginal justice issues as a major government priority.

134. In response to the report, released in October 1993, the Government has attempted to improve relations between First Nations and provincial authorities. For instance, in order to begin healing the historic rift between First Nations communities and law enforcement agencies, the Attorney General of the province issued an apology for the hangings of Chilcotin chiefs during an uprising in the 19th Century. In addition, funding was also provided for the archaeological excavation of the chiefs' grave sites to ensure a proper burial.

135. During the same period, the provincial government also established the Oppal Commission on Policing in British Columbia to investigate and report on a broad range of policing issues, including public confidence in the system. Justice Oppal's final report, *Closing the Gap: Policing and the Community*, was submitted in 1994. Following Justice Oppal's recommendations, the provincial government has adopted a new model for handling complaints, including complaints of racial discrimination, under the *Police Act*, R.S.B.C. 1996, c. 367 (see Appendix E). The new model creates an independent Complaint Commissioner with expanded powers of oversight and review to ensure a more effective and efficient process for resolving complaints.

136. The government has also implemented other race relations initiatives, including intercultural education for police, court workers and other justice personnel. As well, the Ethnocultural Equality Working Committee was established to work in conjunction with the national Working Group on Multicultural and Race Relations in the Justice System to identify

and carry out priority empirical research to determine the nature and extent of systemic bias in the justice system. Another method adopted by the government in order to meet its goal of ensuring equal access to justice programs and employment is the attempt to attract recruits to law enforcement agencies to ensure that they represent the full cultural diversity of the province.

137. A further justice reform goal in British Columbia is to promote equality in the use of discretion in the system. Areas in the justice system where discretion is particularly important include diversion to alternative measures programs, restorative justice programs, release and bail procedures, and jury selection. Work on this justice reform goal is ongoing.

Security of the Person

138. The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* guarantees the right of security of the person in section 7, which states, "Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice." As previously explained, the Charter is binding on all the provinces and territories of Canada.

139. To minimize the potential for violent interaction between law enforcement officers and citizens of the province, specialized training for law enforcement recruits is offered. This specialized training of police and correctional officers is delivered primarily via the Justice Institute of British Columbia through the operations of the Police Academy and the Corrections Academy. Training of municipal police recruits at the Police Academy emphasizes those sections of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* which concern the legal rights or various protections afforded those persons in contact with the Canadian criminal justice system. These legal rights, together with the Charter sections which address equality rights and remedies available for the infringement of Charter rights, receive significant review and analysis throughout the recruit training process.

140. For further information on police training and on the protection that British Columbia offers its citizens against violence or bodily harm, please refer to Canada's third report on the *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment.*

Political Rights

141. The right to vote in a federal election is constitutionally guaranteed in section 3 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms.*

142. British Columbia also guarantees the right of all citizens over the age of 18, regardless of ethnicity, to vote in provincial and municipal elections pursuant to the *Election Act*, R.S.B.C. 1996, c. 106.

143. Further information on the protection of political rights can be found in British Columbia's contribution to Canada's fourth report on the *International Covenant on Civil and Political Rights.*

Other Civil Rights

144. Other civil rights, such as mobility rights and freedom of expression, are constitutionally guaranteed in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. In addition to the Charter, the *Human Rights Code* offers further protection. For instance, the Code ensures the right of access to any public service.

145. Please refer to British Columbia's submission to Canada's third report on the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* for information on the protection of civil rights not included in this report.

Article 6

Remedies

146. As previously mentioned, subsection 52(1) of the Constitution gives Canadian courts the legislative authority to review any piece of provincial legislation to ensure it accords with the principles underpinning the Constitution. If a piece of provincial legislation is *ultra vires* the Constitution of Canada, the court may choose to strike the act down or to read it down so that it remains consistent with the Constitution.

147. In addition, there is a specific remedies section within the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* to deal with violations of the Charter. Please refer to subsections 24(1) and (2) of the Charter included in Appendix B for further information.

148. With respect to violations of the *Human Rights Code*, several remedies are available to members of the Commission. These remedies include: (a) a cease and desist order; (b) making available the right, opportunity or privilege that was denied; (c) compensation for any wages lost or any expenses incurred; and (d) damages for injury to feelings and self-respect.

149. In July 1993, British Columbia's human rights scheme was amended to remove the $2,000 limit on general damages to individuals. Another change allows class action suits and authorizes the Commission to order remedies affecting a whole class of persons.

150. In the event a party to a human rights complaint is dissatisfied with the B.C. Human Rights Tribunal decision, that party does have a further right to appeal. The dissatisfied party may seek judicial review of the decision in the British Columbia Supreme Court.

151. Finally, all members of the public have redress to the provincial Ombudsman if dissatisfied with treatment they have received at the hands of public officials or agencies. Under the authority of the *Ombudsman Act*, a copy of which is provided in Appendix F, the Ombudsman can investigate complaints to ascertain whether the public is being treated fairly.

Article 7

Education, Culture and Information

152. The Government of British Columbia strives to incorporate First Nation, multicultural and anti-racism materials and principles into its education programs. For example, in 1993-94, the Ministry of Education dedicated funding to initiatives such as the review of curricula and resources for anti-racism components, as well as the incorporation of anti-racism resources into the Learning for Living curriculum and the development of a Planning Guide for Multicultural and Anti-Racism Education to assist teachers. At the same time, funding was provided to the Centre for Curriculum and Professional Development to ensure anti-racism and diversity themes were included in curriculum development. The following year, the Ministry of Education incorporated multiculturalism and anti-racism themes into all Integrated Resource Packages developed for teachers in the Kindergarten-to-Grade-12 public education system. In 1996, new principles for school accreditation were developed which now include considerations of students' tolerance and respect for others. In May 1997, 240 educators in British Columbia received questionnaires as part of the activities of the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education (CCMIE). Results of the Canada-wide survey will be used to help combat racism in Canadian schools.

153. In conjunction with activities of the Ministry of Education, both the Multiculturalism Branch of the Ministry of Attorney General and the British Columbia Human Rights Commission have significant education functions. While activities are simply too numerous to detail in an exhaustive list, examples of the Multiculturalism Branch's educational role include the organization of provincial anti-racism forums (March 1995) as well as youth anti-racism forums (April 1996, November 1997). Other initiatives have included anti-racism poster campaigns, training for teachers and school administrators on equity and anti-racism issues, student workshops, and support of theatrical productions with anti-discrimination themes, such as "Goodbye Marianne – A Dynamic Theatrical Approach to Combatting Racism in BC Schools".

154. The British Columbia Human Rights Commission has offered educational programs and workshops to schools, businesses, employers, community organizations, law firms and labour groups. In addition, the Commission has supported creative endeavours such as the production of plays with anti-discrimination themes. As well, since 1984, the Commission has invited school children to submit creative works on human rights issues to mark International Human Rights Day on December 10.

ALBERTA

General

Alberta Multiculturalism Commission

155. The Alberta Multiculturalism Commission, formed in 1988, assists in promoting the benefits of cultural diversity. The *Alberta Multicultural Act* affirms the Government's commitment that all Albertans be given the chance to participate and contribute to the cultural, social and economic life of Alberta.

Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act

156. In July 1996, Alberta's human rights legislation was amended to become the *Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*. This new Act includes the multiculturalism issues that were covered under the former *Multiculturalism Act*. The Alberta Government, through the Department of Community Development, continues to promote the understanding and acceptance of diversity with this new Act and to protect human rights to ensure that all Albertans can participate and contribute equally to the cultural, social and economic life of Alberta.

Alberta Aboriginal Affairs

157. Aboriginal Affairs develops government-wide policy and strategic recommendations to guide the province's relationship with Aboriginal people in a manner that balances the interests of all Albertans. Aboriginal Affairs provides advice to the Premier, Ministers, government departments and agencies, Aboriginal and non-Aboriginal organizations and the business sector.

Article 2

Alberta Aboriginal Affairs

158. In each fiscal year from 1993-94 to 1996-97, Alberta Aboriginal Affairs has provided approximately $600,000 in funding to the province's 20 Native Friendship Centres. The objective of Friendship Centres is to improve the quality of life for Aboriginal people in urban environments. Friendship Centres support self-determined activities which encourage equal access and participation of Aboriginal people in Canadian society and which respect and strengthen the increasing emphasis on Aboriginal cultural distinctiveness. With the programming funding, numerous projects aimed at improving cultural and cross-cultural awareness were supported at Friendship Centres during this reporting period, including powwows, workshops, community liaison activities, Aboriginal dance, crafts and language lessons.

159. Aboriginal Affairs was involved in the negotiation of land claim settlements with the Government of Canada and several First Nations, resulting in the conclusion of an agreement with one Nation in 1995 and the signing of a memorandum of intent with another in 1996. In 1995, the Alberta Government and 22 of the 45 First Nations in Alberta signed the Understanding on First Nations/Alberta Relations. The Understanding commits the parties to discuss issues of mutual interest and concern.

160. In 1995-96, Aboriginal Affairs initiated the Community Liaison Office on Employment and the Economic Enhancement Program to increase business, employment and training, to promote linkages between business and community, and to develop economic action plans in remote Aboriginal communities.

Alberta Community Development

161. Alberta's human rights legislation was amended in 1996 to include Native spirituality as a religious belief as one of the protected grounds under the *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*.

162. Community Development's Field Services Branch is involved in community-based decision making with Aboriginal Bands and has also been involved in various projects involving Métis Bands: strategic planning for Métis Nation Zone 3, staff training for Métis Nation staff, and a workshop for the Métis Urban Housing Corporation.

163. The Sport and Recreation Branch provided grant funds, with Alberta Aboriginal Affairs, totalling $200,000 to the Indigenous Sport Council to assist with Team Alberta's participation in the 1997 North American Indigenous Games.

164. The Historical Resources Branch responded to complaints about the possible derogatory nature of a geographical place name, "Chinaman's Peak." Research was conducted, and public hearings were held on the matter, resulting in the name being officially rescinded in May 1997 after being found derogatory in nature.

Alberta Family and Social Services

165. Alberta Family and Social Services, with the federal government, has signed agreements with First Nation child and family service agencies to deliver provincial child welfare services to persons ordinarily residing on the reserves served by the agencies. At June 1, 1997, 29 of the 45 First Nations in Alberta are served by such agreements. Alberta has signed agreements with certain interested First Nations to deliver a program similar to the provincial child welfare program to persons living in defined areas close to the reserve which is the subject of the agreement.

Alberta Justice

166. In 1993, Alberta Justice established the Office of the Coordinator, Aboriginal Justice Initiatives. The Office is responsible for advising departmental senior management on all Aboriginal issues and programs, and for coordinating the implementation of the recommendations of the 1991 Task Force on the Criminal Justice System and its Impact on the Indian and Métis People of Alberta. The Office liaises with key stakeholders within the criminal justice system and the Aboriginal community to encourage development of Aboriginal justice initiatives to meet the needs of the Aboriginal community and to address the requirements of the Task Force report.

167. Alberta has been working closely with Aboriginal communities to facilitate the transfer of control and responsibility for justice programs to those communities. Alberta Justice sponsored several cultural camps and affirmed its commitment to Aboriginal people by supporting Aboriginal policing schemes, Aboriginal community corrections agreements and centres, and by employing Aboriginal justices of the peace. Initiatives in this area include community corrections agreements covering the provision of probation, fine options, court worker, parole and crime prevention programs, and agreements for the running of minimum security camps and correctional centres. As well, Aboriginal awareness training is provided on an ongoing priority basis to staff in Alberta's correctional facilities, Aboriginal Elder positions have been funded in major correctional centres, and Aboriginal spiritual and cultural practices are encouraged in adult and young offender centres.

168. In the area of policing, the Alberta Government signed, or was in the final stages of signing, agreements covering many First Nations to establish Aboriginal policing services with full policing responsibilities. In addition, consultations took place with most other First Nations in the province to identify their policing needs and to ensure that policing services provided by the RCMP meet those needs.

169. Poundmaker's Lodge Adolescent Treatment Centre, which gained national prominence for treating the children from Davis Inlet, Labrador, is operated under contract by an Aboriginal organization. The Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission and the Department of Justice also fund specialized addictions services provided within the context of the cultural and spiritual traditions of Aboriginal society.

170. Alberta Justice developed a strategy paper on Aboriginal recruitment and employment. Initiatives include the development and implementation of non-traditional recruitment methods, training programs and a tracking system. An inventory of Aboriginal applicants and a referral service are provided to the Department.

171. Aboriginal programming continues as a priority in the Correctional Services Division. Correctional Services now contracts for the operation of one independently operated Aboriginal correctional centre. Alberta Justice continues to honour its agreements and work closely with Aboriginal communities to transfer the control and responsibility for Justice programs to those communities.

172. Alberta Justice participated in the Canadian Bar Association inquiry into racial equality in the legal profession, and its initiatives towards racial equality are: to ensure that racial equality exists in hiring practices and in the delivery of all legal and non-legal programs; to provide assistance to Aboriginal people through Native Court Worker and Correctional Officer programs; to ensure that people are treated equally regardless of race in all criminal prosecutions; and to provide language and interpretive services if needed in criminal prosecutions. Alberta Justice has a no tolerance policy relative to any unacceptable behaviour and any violation of the *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*.

Alberta Health

173. Alberta Health announced the Aboriginal Health Strategy for Alberta Health in June 1995 and published a report entitled *Strengthening the Circle: What Aboriginal Albertans Say About Their Health*. The Strategy will provide over $3 million in funding by the year 2000 towards proposals for improving Aboriginal health and access to health care; one such proposal is to implement a zero tolerance policy towards racism and discrimination in the health system. In 1996, the Northern Communities Project, planned by Alberta Health, health service providers and the northern communities, began operation. This project will improve access to primary and mental health services in remote northern, primarily Aboriginal, communities.

Alberta Municipal Affairs

174. Alberta Municipal Affairs, the Métis Nation of Alberta Association and Canada Mortgage and Housing Corporation signed a memorandum of understanding confirming their intent to begin negotiations to develop a means for the delivery and administration of social housing programs, focussing on community-based initiatives.

175. As part of the Alberta Municipal Affairs Business Plan, a key goal is "to ensure that the department's programs, legislation and policies are adequate and fair and that services and grants are targeted to those citizens, municipalities and organizations in greatest need." In addition, a core business activity of the Housing and Consumer Affairs Division includes "ensuring those Albertans most in need have access to basic shelter"; another is "to foster a fair marketplace for all Albertans." These goals and activities are fulfilled without any form of discrimination based on race, colour, descent, or national or ethnic origin. The intent of these programs and the acts administered by the Division are for the benefit of all Albertans. Under the acts, if Albertans believe discrimination played a role in their dealings with others, they are referred to the proper regulatory body, i.e., the Alberta Human Rights and Citizenship Commission.

Article 4

Alberta Justice

176. Alberta takes a firm view on the prosecution of the specific crime of hate-mongering and launched a successful appeal of the sentence given to a person convicted of hate propaganda for teaching young children to hate Jewish people. Special circumstances prevented the Appeal

Court from ordering a one-year prison term in this case; however, the Court ordered 200 hours of community service, preferably in service of those "who have come to Canada as victims of racial, religious or ethnic hatred elsewhere." It is the position of Alberta Justice that sentences for offences motivated by racism should be increased and that courts should consider racism as a relevant aggravating factor in sentencing.

Article 7

Alberta Aboriginal Affairs

177. Aboriginal Affairs distributed approximately $400,000 in grants for cultural awareness projects between 1993-94 and 1996-97. The majority of these projects were conferences, powwows or commemorative celebrations. Two historically oriented projects were also undertaken.

Alberta Community Development

178. Alberta Community Development Field Services Branch has been involved with several multicultural programs run by immigration and cultural centres and specific ethnic community groups in the province.

179. The Sport and Recreation Branch, in partnership with a group of Aboriginal communities and other departments, operates the Alberta Future Leaders Program, which provides leadership training and skills to Aboriginal youth.

180. Alberta Foundation for the Arts supports the arts in Alberta and provides funding to events and activities, such as the Dreamspeaker's Festival and heritage festivals organized by Alberta's ethnic communities, which promote interracial understanding and harmony and encourage awareness of Aboriginal and other cultures.

181. Alberta Historical Resources Foundation has funded numerous community-based heritage awareness projects that tell the story of the province's minorities through historical markers, roadside signs, film, recorded oral histories and publications. The Provincial Museum is undertaking a multi-million dollar refurbishment of its Aboriginal peoples gallery with sponsorship from the Syncrude Corporation. Through sites such as the Head-Smashed-In Buffalo Jump and the Provincial Museum of Alberta, the province offers cultural bridges to the local and international visiting public through interpretive programming.

Alberta Multiculturalism Commission

182. In 1991, the three-year Multiculturalism Action Plan was implemented. In 1994, following a public review of the Action Plan , a new plan, "Multiculturalism . . . the Next Step" was released. Its goals are: to eliminate racial discrimination in Alberta; to achieve an understanding of, and a commitment to, valuing diversity in government and among all

Albertans; and to promote community leadership and self-sufficiency in diversity planning and programming.

183. In 1997, the Human Rights and Citizenship Commission created and launched the pilot Aboriginal Internship Program as an initiative to improve Aboriginal Albertans' awareness of and access to human rights protection. The Citizenship Services Branch administers the $1.1 million Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Education Fund, providing grants for projects that promote diversity and remove barriers to equal participation in the cultural, social and economic life of Alberta. Examples of these projects are the annual Diversity Summer Institute on understanding and managing cultural diversity, the fall Managing Diversity Symposium for business managers, and the Cultural Ambassadors program. Citizenship Services also provides consultation, information and education to Albertans on human rights, discrimination, and diversity. In 1996-97, Citizenship Services began work on an educational video to raise awareness of the impact of racial and other forms of discrimination in an effort to reduce and eliminate incidents of discrimination.

Alberta Advanced Education and Career Development

184. Alberta Advanced Education and Career Development (AECD) established the following programs which improve access to training and education for Aboriginal people to increase their employability: Native service contracts to deliver employment preparation training to Aboriginal Albertans; funding for the Métis Education and Training sub-committee; and contracts through the Summer Temporary Employment Programs providing work experience opportunities for Native youth.

185. AECD distributes a booklet, *Welcome to Alberta*, which provides information to assist new immigrants to Alberta, and publishes *English Express*, a newspaper for adults learning to read English as a second language and literacy learners. In addition, AECD contracts with immigrant service agencies to assist immigrants in a variety of ways with the transition to living and working in a new culture. AECD develops and distributes several publications free of charge to schools, career development centres and the public. Examples of these (developed in cooperation with Alberta Economic Development) are *New Immigrants New Neighbors*, developed to support the Grade 7 social studies curriculum, and *Managing Cultural Diversity in the Workplace*, developed for use by employers. In 1996, the 1994 publication *Defining Work: An Aboriginal Perspective*, a guide to individual career planning, was updated and reproduced.

Alberta Education

186. Alberta Education has implemented a requirement that all curriculum and learning and teaching materials approved by the Department meet strict guidelines on tolerance and understanding of all races. This expectation is part of a broader requirement encompassing age, gender, disability and socioeconomic status.

187. Alberta Education was involved with Aboriginal people in the development of various language and cultural learning resources.

Alberta Economic Development and Tourism

188. Alberta Economic Development and Tourism supported several projects involving Aboriginal business advisory services, assisted in the launch of a pilot entrepreneurial project for young people, provided support for opportunity identification in the forestry sector, and was involved in other economic development strategies for Alberta's Aboriginal citizens.

Alberta Labour

189. The International Qualifications Service at Alberta Labour began operations in June 1994. This service was created in response to an Alberta government Task Force on the Recognition of Foreign Qualifications. The Service recognizes the educational qualifications of immigrants to facilitate their entry into the labour market, post-secondary institutions and professional associations in Alberta.

SASKATCHEWAN

---

190. Saskatchewan's submission to Canada's thirteenth and fourteenth reports updates to April 1997 the information contained in Canada's twelfth report.

General

191. In 1994, the Government of Saskatchewan, through the Aboriginal Policy Framework, made a policy commitment to prevent and overcome identified inequities and barriers based on racial and cultural differences. In 1994, a partnership between the Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat, the Public Service Commission, and the Saskatchewan Indian Federated College was established to develop an Indian and Métis awareness program. The goals of the educational program were: to increase understanding and appreciation for Indian and Métis peoples, their histories, cultures and legal status; and to coordinate an approach to cross-cultural awareness within government and beyond.

192. The Aboriginal Cultural Awareness Program, which emphasizes participatory learning, is now in the final stages of development. The Indian Federated College ensured the cultural appropriateness of the program content, and the Public Service Commission ensured that the format was appropriate, both as an adult learning program and for delivery within government. It is expected that the Program will be available in 1997 to provincial government departments, delivered by Aboriginal facilitators.

193. The Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat's Aboriginal Employment Development Program was established to increase the employment opportunities of Aboriginal people. Elements of this program include the application of employment equity at all levels and removal of barriers based on racial and cultural factors.

194. As of April 1997, partnership agreements have been signed between the Indian and Métis Affairs Secretariat and eight of Saskatchewan's health districts. The agreements are intended to address workforce needs and reduce disparity. All of the agreements are designed to increase Aboriginal employment in the health-care sector.

195. Rather than targeting a specific number of jobs for Aboriginal people, these partnerships are about, first, identifying all the opportunities for economic and employment development and, second, ensuring that Aboriginal people have equal access to compete for those opportunities. In addition to identifying employment and economic development opportunities, racial and cultural barriers to Aboriginal participation are also identified in order that strategic initiatives can be developed to overcome these barriers.

196. Partnership agreements are currently being discussed that would see the expansion of the Aboriginal Employment Development Program beyond the health districts to both government and non-government agencies.

Article 2

Saskatchewan Human Rights Commission

197. The Saskatchewan Human Rights Commission continues to be the agency responsible for administering and promoting the *Saskatchewan Human Rights Code*. Since the twelfth report, the Saskatchewan Court of Appeal has considered section 14 of the Code, which prohibits the publication or display of any representation "which exposes, or tends to expose, to hatred, ridicules, belittles or otherwise affronts the dignity" of any person or class of persons because of any prohibited ground of discrimination, including race, nationality, ancestry or place of origin. Saskatchewan is one of the few Canadian jurisdictions which has such a provision. An elaboration of the Court of Appeal decision is contained under Article 4, paragraph 242.

(a) Race Discrimination Complaints

198. The Saskatchewan Human Rights Commission received 259 discrimination complaints between April 1994 and March 1995. Of these, 37 (14.3 percent) were based on Aboriginal ancestry and 19 (7.3 percent) on other forms of ancestry. The largest number of Aboriginal ancestry complaints (21) involved discrimination in the provision of public services. The largest number of "other ancestry" complaints (10) involved employment.

199. The Commission received 411 discrimination complaints between April 1995 and March 1997. Of these, 42 (10.2 percent of the total) were based on Aboriginal ancestry and 30 (7.3 percent of the total) were based on other forms of ancestry. Again, the largest number of Aboriginal ancestry complaints involved discrimination in the provision of public services. The largest number of "other ancestry" complaints involved employment.

200. Three boards of inquiry were held between April 1995 and March 1997 dealing with discrimination on the basis of Aboriginal ancestry. In the first case, an Aboriginal woman was

denied entry to a Saskatoon restaurant. As well, the doorman made a racist remark about her. The restaurant's owner was ordered to pay the complainant $1,500 in compensation for injury to feelings and loss of self-esteem. In the second case, a board of inquiry awarded a Regina man $2,000, saying he had been treated in a reprehensible fashion by his employer. The board found that one of the owners made derogatory remarks to the employee about Aboriginal people and referred to the employee in a derogatory way based on his Aboriginal ancestry. In the last case, two Aboriginal men were subjected to derogatory racial comments on the job. They were each awarded $700 for injury to feelings.

(b) Employment Equity

201. In 1993, the Provincial Cabinet directed all Crown and Treasury Board corporations and agencies to develop employment equity plans which are approved under the *Saskatchewan Human Rights Code* and monitored by the Commission. As noted in our previous report, the Commission approves equity plans which target women, people with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. Because an equity plan takes a year or more to develop, this initiative did not yield major results until 1994.

202. Between January 1994 and March 1995, the Commission approved 8 new employment equity programs, including 7 covered by the Cabinet directive. This was a 44 percent increase over the 18 approved equity programs at the end of 1993. In addition, Commission staff are working with sponsors on over a dozen employment and education equity programs for future Commission approval.

203. Between April 1995 and March 1997, the Commission approved 6 new employment equity programs. As well, Commission staff monitored 60 ongoing employment and education equity programs and did developmental work on many others.

204. In 1996, the Commission introduced a simpler employment equity process for small employers (those with fewer than 25 full-time employees). The simpler process recognizes the reduced resources and opportunities of this group to initiate equity programs. Ninety-three percent of all employers in Saskatchewan are small employers.

(c) Education Equity

205. In 1995, the Commission's *Education Equity Report* marked its tenth anniversary. The Report provided the impetus for the Education Equity Program described in previous reports under this Convention. In 1995, the Commission invited the 19 school boards with approved Education Equity programs to participate in an assessment of the initiative to date.

206. The goal of the Education Equity programs is to develop supportive classrooms for Aboriginal children and encourage them to complete Grade 12. Now, most school boards with significant enrolments of Aboriginal students have equity programs. All programs focussed on five goals: reviewing curriculum to include Aboriginal content; increasing the involvement of Aboriginal parents in the school system; increasing the number of Aboriginal teachers; reviewing

school policies and practices for bias against Aboriginal people; and providing cross-cultural training for all teachers. Most plans now also include anti-racism or anti-discrimination policies, procedures to deal with discriminatory incidents, and training for staff.

(d) Review of the *Human Rights Code*

207. In 1993, the Human Rights Commission embarked on a thorough review of human rights law in the province, as well as a review of the structure and procedures of the Human Rights Commission itself. This review was conducted over a three-year period and a report titled *Renewing the Vision* was released in July 1996. One hundred and fifty-two recommendations were made.

208. The recommendations modernize enforcement of the *Saskatchewan Human Rights Code* and the promotion of human rights in the province. One of the recommendations contained in the report is that the prohibited ground of race be removed from the Code and the prohibited ground of ancestry be defined to include colour, perceived race, and place of origin. That recommendation is grounded in the belief that the focus should be placed on racism and not on the presumed race of individuals. One way to move away from divisions based on race is to remove the word *race* from the Code as a prohibited ground. The Commission is in the process of consulting community groups on this issue.

Environment and Natural Resources

209. The Saskatchewan Environment and Resource Management Department (SERM) continues the work described in Canada's twelfth report. The Department has created a Cultural Diversity Committee, whose role is to ensure that staff needs are met with respect to cross-cultural training. It envisions an organizational structure within the Department in which people respect cultural values and customs.

210. During 1996-97, the Aboriginal Affairs Policy Framework was developed; it outlines the Department's commitment to Aboriginal peoples and guides staff in their relations with Aboriginal communities. The Framework's policy statement states that achieving sustainable environment and resource management in Saskatchewan depends upon the direct and meaningful involvement of Aboriginal peoples in environment and resource-management decision making. It encourages and facilitates partnerships with Aboriginal groups in environmental protection, renewable resource management and departmental policy/program development. In addition, it commits SERM to provincial employment equity goals of increased Aboriginal employment in all capacities as well as promoting approaches that allow Aboriginal peoples to achieve environmentally, economically and socially sustainable communities.

211. In 1996, SERM was awarded the Aboriginal Government Employees' Network Industry Award, which is based on the following criteria: corporate commitment to Aboriginal peoples; building and strengthening relationships with Aboriginal communities; increasing Aboriginal employment; promoting Aboriginal business development; and Aboriginal education and cultural sensitization forums.

Multiculturalism

212. In January 1995, Saskatchewan Municipal Government released a discussion paper entitled *Responding to the Community: Proposals for Cultural Development*. The discussion paper outlined seven proposals for the restructuring and rejuvenation of the arts, cultural industries, heritage and multiculturalism sectors. One of the proposals included the drafting of new multiculturalism legislation to replace the outdated 1974 Saskatchewan *Multiculturalism Act*. This was achieved through public consultations and establishment of the Multiculturalism Legislation Framework Consultation Committee. The Committee submitted its final report to the Saskatchewan Government in August 1996. A new *Multiculturalism Act* was drafted and enacted April 28, 1997.

213. Saskatchewan was the first province to include Aboriginal peoples in its definition of multiculturalism. In fact, the new *Multiculturalism Act*'s definition of multiculturalism includes all people. Saskatchewan was also the first to address social justice and human rights issues in its legislation.

214. Another of the proposals outlined in the discussion paper was to establish an Interim Multiculturalism Committee to examine the potential for consolidating multiculturalism, including funding, within one agency or structure. The Committee is expected to submit its final report to the Saskatchewan Government by June 1997.

215. Several initiatives aimed at promoting multiculturalism and eliminating racism and discrimination have been undertaken by Saskatchewan Municipal Government:

- Each year, the Minister Responsible for Multiculturalism designates a week in November as Multiculturalism Week. All citizens are encouraged to celebrate Saskatchewan's rich cultural heritage and share in the cultural activities organized by communities throughout the province.

- Each year, the Government of Saskatchewan initiates special projects to commemorate March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. This special day promotes the benefits, understanding and appreciation of diversity and demonstrates the Government's commitment to a racism-free society. In 1996, the Department provided financial resources to 6 of the province's multicultural cultural organizations (collectively known as the Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association) to design and produce posters, banners, and buttons depicting an anti-racism message/theme for distribution province-wide. Activities for March 1997 included an anti-racism seminar initiated and facilitated by the Department and administered by the Association.

- To address racism in northern Saskatchewan, the Department entered into a contract with the Kikinahk Friendship Centre to conduct a Northern Race Relations Conference in La Ronge. The Conference featured a series of workshops on the social structures, intercultural relations, and perspectives of First Nations and Métis people, particularly in

Northern Saskatchewan. The theme of the Conference was "Open Communication Breaks the Chains of Racism." The report on the Conference, submitted to the Department in February 1996, identified factors that influence racism in northern Saskatchewan, and outlined plans for future action, including the monitoring and evaluation of effective change.

- The Province of Saskatchewan, in concert with the Federation of Saskatchewan Indian Nations, Saskatchewan Parks and Recreation Association, Sask Sport Inc., University of Regina, Department of Secretary of State of Canada, and the Multicultural Council of Saskatchewan, formed the Elimination of Racism in Sport and Recreation Committee. The Committee has developed a policy, a leaders' manual, and a facility sign to promote the elimination of racism. The Committee is now developing a resource kit, which includes an instructional video, the policy statement, the leaders' manual and a facility sign. The resource kits will be available at no cost to communities and sport and recreation organizations to assist them in eliminating racism from sport and recreation.

- The Department worked closely with the Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association to hold the first Multicultural-Intercultural Conference. The forum, held in February 1997, provided the multicultural community with the opportunity to participate in workshops and have round-table discussions on issues of concern related to multiculturalism. Topics included language, immigration, religion, economic opportunities, cultural awareness, and a youth workshop on "Retaining Your Culture."

Social Services

216. A number of initiatives have been undertaken to improve the delivery of social programs to First Nations and Métis people:

- Section 61 of the Saskatchewan *Child and Family Services Act* allows the Minister of Social Services to enter into agreements with First Nations for design and delivery of their own child and family services programs in reserve communities. Sixteen bilateral agreements have been negotiated with First Nations for this purpose. There are currently eight operational First Nations Child and Family Services Agencies in the province.

- Several other sections of the Saskatchewan *Child and Family Services Act* address issues related to First Nations; for example, subsection 37(10) requires at least 60 days' notice to a First Nations Band if an application is being made for a permanent or long-term care order with regard to a Band member.

- The Department of Social Services has developed a program focussed primarily on First Nations and Métis children in the care of the Minister of Social Services, which is designed to facilitate reconnection to their families and communities. This program resulted from consultation among First Nations, Métis communities and government and is intended to address the issue of the disproportionately high number of First Nations and Métis children in care. This program will also have an effect on the problems faced by

First Nations and Métis children who have been adopted by non-Indian and Métis families and who, as adults, are trying to trace their cultural and racial roots.

- Arrangements have been made with several First Nations in the northern part of the province to deliver social assistance services to their Band members who reside off-reserve.

- The Department of Social Services has implemented several models of restorative justice for youth and young offenders which are intended to prevent or reduce the length of custody orders. These models target young people, victims of young offenders and families, and include:

  - a victim's consultation process administered by the Regina Friendship Centre;
  - the Family Preservation Program which is focussing on recruiting First Nation and Métis service providers;
  - alternative measures programs operated by First Nations or Métis organizations which provide alternatives to court proceedings for youth;
  - young-offender day programs operated by First Nation or Métis organizations which provide a variety of educational, leisure and accountability-focussed programs intended to reduce offending behaviours in high-risk youth; and
  - Restorative Youth Justice programs, some of which are operated by First Nations and Métis organizations.

- The Department of Social Services is targeting $200,000 in the 1997-98 fiscal year to assist with community development in northern communities. This funding will assist northern communities which have large Métis and First Nations populations to identify their issues, and support community responses to uniquely northern problems.

The Public Service Commission—Employment Equity and Harassment Protection

217. The 1995 Collective Bargaining Agreement signed between the Government of Saskatchewan and the Saskatchewan Government Employees Union (SGEU) builds upon a previous commitment to cooperate in formulating, implementing and monitoring an Employment Equity Program. The agreement also established a Joint SGEU/Management Employment Equity Committee and departmental employment equity committees.

218. The agreement reiterates that the goals of the Program are to identify, eliminate and prevent discriminatory policies, practices and barriers. In addition, the function of the Joint Committee is to introduce measures to redress the effects of past practices and to accelerate proportional representation of the designated groups throughout the Public Service. The agreement states that all classes of positions may be utilized for employment equity staffing; previously, only entry-level positions and a limited number of higher-level positions were considered.

219. The Collective Agreement, now in its third year of implementation, also contains an anti-racism and anti-discrimination initiative. In the past year, the implementation committee has coordinated three province-wide training programs involving approximately 600 employees. Departments have taken responsibility for strategizing around the best mechanisms for continuing to roll out this program, given their priorities and resources. An orientation program was developed to assist departments in providing a 1.5-hour policy orientation to employees and managers as requested.

220. The Public Service Commission provides coordination of applicant inventories aimed at increasing the representation of all employment equity-designated group members. The Aboriginal and visible minority inventories are promoted to potential candidates through a variety of community groups, presentations and networking. Staffing consultants with the Public Service Commission encourage managers to recruit from these inventories for permanent and non-permanent hiring within the Public Service.

221. The Government of Saskatchewan continues to employ a complaint-based mechanism to address allegations of racial, ethnic, gender and sexual harassment in the workplace. This involves an investigation of the allegations by a two-person union-management investigation team. If the investigation determines it is warranted, the employer may discipline an employee who engages in racial, ethnic, gender or sexual harassment of another employee. The government's anti-harassment policy is currently under review. A joint union-management committee is examining the effectiveness and efficiency of the policy as it relates to reducing harassment in the workplace.

222. The Aboriginal Cultural Awareness Program initiative has recently been finalized. Through the cooperation of the Saskatchewan Indian Federated College (SIFC), the Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat (SIMAS) and the Public Service Commission (PSC), a flexible modularized program has been researched and developed. The purpose of this program is to provide government employees with the information to better understand the Indian and Métis cultures in order to improve race relations both among workers and between workers and clients. The Program consists of a core program (two days) that covers the historical context. There are four additional modules that departments can access based on group or departmental need. Deputy Ministers will be receiving an orientation to this program on May 1. It is anticipated that the program will be printed and ready for distribution to departments in May. It will then be up to departments to strategize on how they wish to implement the program.

Justice

223. The Strategic Plan of the Department of Justice includes an Aboriginal core strategy which is designed to "foster a justice system relevant to, respectful of and respected by Aboriginal people through measures, both within the existing system and as developed by Aboriginal people." To further this strategy, the Department has undertaken a number of community justice development activities in partnership with Aboriginal communities. These initiatives include:

- Establishing 19 First Nations policing agreements through which First Nations have a direct relationship with police via a Police Management Board and through a contract with local policing.

- In 1995, the Saskatchewan Government reintroduced the Aboriginal Court worker Program, which is run by an advisory board whose members are appointed by the provincial Minister of Justice as recommended by the Department of Justice, the Federation of Saskatchewan Indian Nations and the Métis Nation of Saskatchewan. Justice Canada also provides a representative to assist and to act as a resource person. Court worker services are provided by Aboriginal Carrier Agencies located throughout the province. The objectives of the Program are to assist Aboriginal accused persons to understand their rights, options and responsibilities before the criminal courts and to explain court procedures and the operation of the criminal justice system to the accused person, his or her family and the community. The Program provides counselling, information and referral services. It also attempts to reduce the cultural and linguistic barriers between Aboriginal accused persons and others involved in the administration of criminal justice. The court workers assist in enhancing the awareness and appreciation within the criminal justice system of Aboriginal traditions, values, languages and socio-economic conditions, and attempt to increase the use of culturally sensitive alternative measures by providing information on sentencing alternatives.

- Fifteen community justice projects have been funded in urban, northern, First Nation and Métis communities. These projects will have responsibility for delivery of justice services to the community as well as assisting in building the capacity to manage justice services at the community level. The type of services envisioned include crime prevention, victim services, and alternative measures (diversion, mediation, family group conferencing, healing circles and sentencing circles). These processes help the community become directly involved in determining appropriate justice responses and accountability for offences occurring in or involving that community.

- As well, Saskatchewan Justice has undertaken, in partnership with the Aboriginal Women's Council of Saskatchewan, projects to assist Aboriginal women to respond to family violence, dating violence, and the potential violence against prostitutes.

Health

224. The Wellness and Health Promotion Branch of the Department of Health has had an Aboriginal health promotion consultant since fall 1993. The consultant has been working with an Aboriginal steering committee to develop a pilot program for diabetes. The Policy & Planning Branch of the Department of Health has created two Senior Policy Analyst positions for individuals who act as liaisons on all Aboriginal issues and who work to develop relationships between government and Aboriginal organizations on health and wellness matters.

225. Saskatchewan Health plays a major role in supporting employment equity initiatives in the health system. These initiatives have focussed on Aboriginal issues and building a greater

awareness. For example, the Department assists SIMAS in consultations with a number of District Health Boards and with the Saskatchewan Association of Health Organizations to establish frameworks for providing employment opportunities for Aboriginal people within their respective health districts.

226. The Department is currently holding discussions with the FSIN regarding participation of First Nations in health renewal with other relevant organizations throughout the province, to work toward a representative workforce in the health sector that is reflective of the health services utilized by First Nations people.

227. The Northern Health Services Branch of Saskatchewan Health is responsible for providing health services to the residents of northern Saskatchewan, the majority of whom are First Nations or Métis. The variety of community-based programs includes primary care, public health nursing, mental health, physician's services, child dental care, home care, public health inspection, nutrition counselling, speech language pathology, health education, medical health officer consultation, and program support services. Board formation is proceeding at a pace set by the northern communities and responsibility for services will be transferred to the boards following a comprehensive orientation in spring 1998.

228. Saskatchewan Health has been instrumental in establishing a degree program in Saskatchewan for Environmental Health Officers focussed on meeting the needs of Aboriginal people. The program will be reviewed by the Board of Certification, Canadian Institute of Public Health Inspectors, for accreditation in 1997-98 as one of the final steps in the process.

Immigrant Settlement

229. The Department of Municipal Government delivers the Immigrant Settlement Assistance Program which provides financial assistance to non-government immigration settlement agencies that render direct settlement services to immigrants and refugees. In 1996, a total of $86,000 was allocated to four settlement agencies. An additional $14,000 has been added to the Program's fund for 1997, and a fifth immigrant service agency will be invited to apply to the Program for assistance.

230. The Department of Municipal Government is a member of a federal-provincial working committee formed to assess the delivery of English as a Second Language (ESL) programs in the province, and to make recommendations for change. Presentations to the committee from organizations involved in the delivery of ESL programs, as well as students, were completed in 1994. The committee is in the process of drafting a report which will include recommendations for change.

231. The Department entered into a contract with the Immigrant Women of Saskatchewan to facilitate training sessions for workers in contact with victims of domestic violence who are not from the mainstream community, i.e., immigrants, visible minorities. The sessions provided the workers (counsellors, health-care workers, social workers, etc.) with cross-cultural awareness and understanding of the needs of immigrants and visible minorities.

232. In March 1997, the Department entered into a contract with the Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA) to produce a brochure designed to provide basic information regarding immigrant settlement services in Saskatchewan to people overseas making choices on where to settle in Canada, as well as information on settlement services available in Saskatchewan.

233. The Western Canada Association of Immigrant Service Agencies (WCAISA) meets annually to share information among its 33 immigrant service agency members in western Canada. The 4 western provinces take turns each year hosting the conference. Traditionally, the host province bears the administrative expenses of the conference. Saskatchewan hosted the 1996 conference held at Saskatoon in June. The Department contributed $3,000 towards the event. "Managing a New Era" was the conference's 1996 theme. Sessions included a new vision for settlement renewal and new structures, roles and partnerships for positive community development, as well as strategies for immigration and change.

Labour

234. Saskatchewan Labour recently completed consultations and drafted the *Occupational Health and Safety Regulations, 1996*, which came into force on December 4, 1997. The *Occupational Health and Safety Act, 1993*, which came into force on October 30, 1993, prohibits harassment in the workplace. Race is one of the criteria identified. Section 2(1)(ℓ) of the Act defines "harassment" as follows:

> "harassment" means any objectionable conduct, comment or display by a person that:
> (i) is directed at a worker;
> (ii) is made on the basis of race, creed, religion, colour, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, physical size or weight, age, nationality, ancestry or place of origin; and
> (iii) constitutes a threat to the health or safety of the worker.

Section 36 of the Regulations requires the employer, in consultation with the occupational health committee, to develop a written policy to prevent harassment.

Agriculture

235. Saskatchewan Agriculture and Food has an Employment Equity Policy in effect. The Policy covers the hiring of designated groups, including Aboriginal peoples and visible minorities. To date, approximately one-quarter of Department employees have attended either anti-racism/discrimination or anti-sexual harassment training. Internal resources have been dedicated providing this training in-house.

236. The Department has an Aboriginal Policy Action Plan in place to address the needs and opportunities faced by Aboriginal clients and staff. This policy is currently undergoing revisions to ensure that it continues to address critical needs areas.

237. The Department manages a Farm Stress Line which provides counselling and assistance to farmers and rural residents. From time to time the Line has counselled Aboriginal clients who have contacted it for assistance. In the future, the Line will be looking to gain a better understanding of Aboriginal peoples and their needs in relation to agricultural issues.

Economic Development

238. Saskatchewan Economic and Cooperative Development has created a position of Senior Coordinator, Aboriginal Economic Development, to act as a liaison between the Aboriginal community and the Department. Part of the mandate of the position is to manage the Department's efforts to support Aboriginal economic development activities. Future development initiatives likely to create significant opportunity for Aboriginal people include Aboriginal ecotourism, agriculture, forestry and mining.

239. With the recent announcement of the federal Procurement Strategy for Aboriginal Business, Saskatchewan Economic and Cooperative Development has responded by initiating a provincial Aboriginal Business Directory with an initial focus on businesses in the construction, manufacturing, professional services and tourism sectors. With federal government access to the Directory, it is expected that Saskatchewan's Aboriginal people will be better able to capture a larger share of federal procurement opportunities. The Directory is particularly useful for businesses interested in joint ventures/partnerships with Aboriginal businesses for the purposes of bidding on contracts.

240. The Office of Northern Affairs provides a range of financial and program services to support new development and expansion of small- and medium-sized northern businesses and industries and to establish and maintain community-based Regional Economic Development Organizations (CREDOs) and increase access of northern businesses to marketing, promotion, research and development, and other resources. It also subsidizes commercial fish transportation in the north. Eligible applicants include northern residents, businesses and community organizations, many of which are Aboriginal.

Highways

241. The Department of Highways and Transportation continues to place an emphasis on the anti-sexual discrimination and anti-racial discrimination workshops for all employees. Over time, more and more employees are becoming sensitized to the issues of racism and sexism both within the workplace and in the community. The Department will be making financial contributions to the Employment Equity Conference in June 1997 and the annual seminar of the Saskatchewan Employment Equity Practitioners Association.

Article 4

242. In 1994, in *Saskatchewan Human Rights Commission v. Eugene Bell*, the Saskatchewan Court of Appeal granted the Commission a permanent injunction to stop the sale of racist

stickers. The stickers caricatured a Black person, a Sikh and a person of Chinese ancestry and superimposed the international "not permitted" symbol (a red circle with a line through it) across their faces. The Court of Appeal agreed that the stickers violated section 14 of the Code. The Court also upheld the constitutional validity of section 14 under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, finding that the section constituted a reasonable limit to freedom of expression that was demonstrably justified in a free and democratic society.

Article 7

Saskatchewan Human Rights Commission

243. Public education is a fundamental component of the Saskatchewan Human Rights Commission's mandate. The Code requires the Commission not only to provide redress for discrimination, but to eliminate it through research and education. The Commission promotes human rights and informs the public of its activities through publications and other educational activities. A new initiative in 1997 was the establishment a Web site. The address is: http://www.gov.sk.ca/shrc.

Education

244. The Equity in Education Forum, which includes Saskatchewan Education, the Human Rights Commission, Saskatchewan School Trustees Association, Saskatchewan Teachers' Federation and the League of Educational Administrators, Directors and Superintendents, has developed a shared policy framework entitled *Our Children, Our Community, Our Future: Equity in Education*, to be released in fall 1997. This forum has a broad mandate for the ongoing promotion, advancement and support of the adoption and implementation of comprehensive equity policy and plans throughout all education systems in Saskatchewan.

245. The Indian and Métis Education Development (IMED) Program provides funding to school divisions for innovative projects which address the needs of Indian and Métis students. Projects may emphasize such areas as culturally appropriate curricula and resources, family liaison, Indian language instruction, and extracurricular activities that support Indian and Métis culture. In 1996, the Program received an additional $1 million in funding for a total budget of $1.1 million. In 1996-97, 52 projects were in operation. A total of 11,653 students (approximately 50 percent of whom are of Indian and Métis ancestry) received the benefits of this program. Program expansion has included an emphasis on integrated school-linked services for Indian and Métis students and their families; the development of comprehensive equity plans; and professional development opportunities for educators, administrators and trustees in such areas as cross-cultural education, counter racism and education equity. The Program also emphasizes partnerships with Indian and Métis people in the planning, implementation and evaluation of projects.

246. The Community Schools Program was begun in the early 1980s to provide enhanced support for vulnerable children and their families in inner-city neighbourhoods. Community Schools promotes parent and community involvement in education and provides enriched

programming to help students achieve success and stay in school. Indian and Métis perspectives and content are integrated into the learning program. As well, the Program supports activities which reinforce Indian and Métis cultures and languages and fosters cross-cultural understanding. The Program was expanded and enhanced with an additional $1 million in 1996-97 to include 26 elementary schools in 4 urban centres. Currently, development is underway on a new Northern Community Schools Program, which will adapt the Community Schools model to meet the unique needs of northern students. Also, a new Pre-kindergarten Program in Community Schools was introduced in 1996-97. Building on the strengths of the Community Schools model, the Pre-kindergarten Program will promote culturally affirming activities and emphasize language development and enhancement of self-esteem.

Post-Secondary Education and Skills Training

(a) Post-Secondary Education

247. Métis and First Nations education institutions provide education and training programs and contract programs with provincial universities and technical institutions through a variety of academic partnerships:

- The Saskatchewan Indian Federated College (SIFC) is the only fully accredited First Nations-controlled university college in North America. It has a broad mandate to preserve, protect and interpret the history, culture and artistic heritage of First Nations peoples. SIFC is affiliated with the University of Regina and operates out of three locations: Regina, Saskatoon and Prince Albert. Currently serving about 1,500 students, SIFC offers a university access program, Arts, Social Work, and Teacher Education degree programs.

- The Northern Teacher Education Program (NORTEP) focusses on improving the quality of K-12 education in the north by providing teacher education to northern Aboriginal people. Instruction in La Ronge is supplemented by about six months' study through the University of Saskatchewan and University of Regina, leading to a four-year Bachelor of Education degree.

- The Saskatchewan Urban Teacher Education Program (SUNTEP) is a funded program designed to increase the number of Métis and First Nations teachers in the K-12 system. Students (about 64) take teacher-education classes, Native Studies, Aboriginal languages, and required classes leading to a four-year Bachelor of Education.

- The Gabriel Dumont Institute administers university and technical training on behalf of the Métis Nation.

- The Dumont Technical Institute (DTI), federated with the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), delivers technical and business education, training programs and adult basic education to Métis people.

- The Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT) has an academic partnership with SIAST to deliver business, technical and adult basic education training to First Nations people.

- First Nations and Métis organizations have established training partnerships with provincial institutions, industry and government to coordinate training needs assessment and delivery.

248. The Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) Education Equity Program was approved in 1990 and is monitored annually by the Saskatchewan Human Rights Commission. The Education Equity Program focusses on learner groups designated by the Commission: Aboriginal peoples, visible minorities, women, and people with disabilities. Through the Education Equity Program, SIAST:

- sets goals and implements special measures that will help achieve representative admission, participation and graduation learner levels in certificate/diploma programs;

- identifies and seeks to remove barriers experienced by designated group members to participation in SIAST programs; and

- implements special measures in recruitment, admissions and support services to help designated group students access and succeed in SIAST programs.

249. While Aboriginal students remain under-represented in many SIAST programs, participation levels meet or exceed community population levels in most programs at Woodland Institute, Prince Albert. Through the SIAST Education Equity Program and partnerships with Dumont Technical Institute and the Saskatchewan Indian Institute of Technologies, progress is being made in improving access for Métis and First Nations people to business, technical, apprenticeship and adult basic education.

250. The University of Saskatchewan has established a number of programs designed to eliminate all forms of discrimination, including discrimination on the basis of race. Several of the University's institutional objectives relate to this goal.

251. The University has an employment equity policy which requires that consideration be given to hiring candidates from four designated target groups. Two of these groups are Aboriginal peoples and visible minorities. Annual reports are prepared to document the University's progress in meeting equity goals.

252. In August 1995, the University published a report on education equity which outlines several policy initiatives. The report focusses on the recruitment, admission and retention of students from designated groups; a review of instruction, curriculum and pedagogy; monitoring and ongoing evaluation, including accountability for achieving goals; and continuing education of faculty, staff and students.

253. The University of Saskatchewan is the first university in Canada to appoint an Aboriginal caucus (a traditional talking circle) which advises the University on appropriate initiatives and reports directly to the President. Aboriginal students host a powwow on campus during Welcome Week each fall. Sweat lodges are held and a resource centre has been established which provides such services as visits from elders. The Indigenous Students Society has a lounge on campus and a seat on the student council.

254. The University of Regina has undertaken a number of initiatives aimed at ensuring that the diversity of its community is appreciated. The institution has taken a positive approach to issues and promotes celebration of cultural, ethnic, physical and religious diversity in its community. To support these initiatives the University of Regina has a number of policies in place. Examples include the following:

- University of Regina Racial Harassment Policy Statements
- A policy regarding students with special needs
- A students' rights and responsibilities document

255. The University of Regina is in the process of finalizing an Employment Equity Policy and employs an Employment Equity Officer who is responsible for monitoring the institution's staffing practices and ensuring that appropriate consideration is given to hiring candidates from among the groups designated by the Federal *Employment Equity Act*: Aboriginal peoples, people with disabilities, visible minorities and women.

(b) Skills Training

256. In April 1997, the Province will begin implementing a new Saskatchewan Training Strategy. The strategy seeks to provide Saskatchewan citizens with opportunities to access and participate in training opportunities that will help them develop the skills they require to participate in the labour market. The new training strategy projects an increase in training opportunities by approximately 10 percent from 1995-96. The focus is on keeping training programs accessible and linked to labour market needs, while helping people who face significant barriers to training and employment successfully participate in training programs and access the labour market. In particular, the training strategy will promote a system-wide approach to equity and diversity, including:

- working towards achieving representative participation levels for equity group members in training programs and labour market services through identifying and removing cultural, gender, physical and systemic barriers and implementing special measures and programs for groups that are currently under-represented in the training system;
- implementing and supporting policies and undertaking awareness activities related to sexual and racial harassment; and
- creating a flexible learning system that accommodates learners' needs.

257. Through the JobStart/Future Skills program the Province provides funding to community groups, public training institutions and industry to develop and deliver programs that will lead to

employment for people who currently face significant barriers to employment. An evaluation of the program completed in 1996 found that more than three-quarters of JobStart/Future Skills trainees were still employed after the training. In 1995-96, approximately 28 percent of JobStart/Future Skills participants were Aboriginal people. In 1997, the JobStart/Future Skills program will be expanded under the new Saskatchewan Training Strategy, helping to fund about 2,700 training opportunities annually. Increasing participation levels of Métis and First Nations people facing barriers to employment will continue to be a priority of the program.

258. Saskatchewan is involved in a number of pilot projects (running through to March 1998) under the Canada/Saskatchewan Strategic Initiatives Agreement to test new approaches to providing career services and labour market information and combining work and study. Under the Career Services Strategic Initiative, a partnership involving First Nations and Métis organizations, K-12 and post-secondary education institutions are involved in a pilot project to improve learner and public access to career and labour market services through 30 sites in northern Saskatchewan. A First Nations client tracking system and a Métis employment strategy are pilot projects being developed under the Labour Market Information Strategic Initiative.

259. A number of work-study pilot projects involve Métis and First Nation organizations. Projects include an Aboriginal Health Careers Access project which will provide Grade 12 and medical terminology training to First Nations and Métis people currently receiving social assistance, with a focus on preparation for jobs in Saskatchewan Health Districts or pursuing further health sciences training. Another project provides culturally relevant materials and on-site daycare and counselling services as part of a holistic training program for First Nations and Métis people leading to employment in the hospitality industry.

MANITOBA

Article 2

260. The Department of Culture, Heritage and Citizenship has developed a Code for a Respectful Workplace and conducted staff workshops on workplace issues. This department also has seminars that address issues of racial discrimination.

261. All civil servants of the provincial government have and are encouraged to participate in staff development and training opportunities that have included such programs as:

- Valuing Diversity
- Respectful Workplace
- Multicultural Communication
- Cross-Cultural Awareness
- Anti-Racism Staff Awareness Events
- Human Rights, Hate on the Internet
- Cultural Values, Beliefs and Traditions of Newcomers

- Ethnocultural Issues in Dispute Resolution
- Native Awareness
- Business Practices and Cultural Approaches Around the World

262. Within the Department of Culture, Heritage and Citizenship, several projects dealing with staff training, cross-cultural awareness, anti-racism and culture-specific training, have been implemented. These include the following:

- Workshops have been conducted for staff on hate on the Internet in the workplace.

- A Code for a Respectful Workplace has been developed and implemented in the Department.

- Staff participated in workshops on cultural values, beliefs and traditions from Eritrea, Ethiopia, Somalia, Central America, the Philippines, East Inoka, Vietnam, Portugal and Poland.

- In collaboration with other government departments, anti-racism training has been implemented and has the support of all departmental Affirmative Action Coordinators in promoting this training opportunity as a way to make the workplace less hostile for designated groups.

- Awareness of the government's Affirmative Action Policy has been raised through lunchtime workshops for staff, and by producing a departmental newsletter distributed to all departmental Affirmative Action Coordinators.

- With the assistance of the Aboriginal community, the process of examining and revising the labelling and documentation of archival material that may use offensive historical terminology has been undertaken.

263. The Department of Culture, Heritage and Citizenship has initiated staff awareness activities in recognition of March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

264. Other initiatives of the Department of Culture, Heritage and Citizenship include having the staff participate in a Holocaust remembrance project with B'nai Brith.

265. The Corrections and Probation Services branches of the Manitoba Department of Justice have conducted a series of staff workshops and seminars to foster greater cultural awareness and to address issues relating to racial discrimination. This training is mandatory for all current staff of these branches, as well as for new recruits.

266. The Corrections Branch has diversified the cultural activities and services available at provincial correctional facilities. Aboriginal ceremonies, such as sweats and powwows, have been held at facilities. As an alternative to chaplains, elders from Aboriginal communities now

attend at institutions and are available to counsel inmates. Aboriginal cultural and religious awareness ceremonies are available for offenders under Community Corrections supervision.

267. The Community Corrections Branch (Probation Services) of the Manitoba Department of Justice and the Department of Culture, Heritage and Citizenship has developed a new program to address domestic violence from a multicultural perspective. While the previous domestic violence program had input from various communities, it was developed and delivered to all communities by representatives from within the Department. A multicultural domestic violence program addresses the special ethnic, linguistic and cultural needs of domestic violence offenders by providing interpreters who have received training in domestic violence to provide program information in the offender's native language. Enabling communities to meet their own specific needs has resulted in a more culturally aware delivery of programs to address domestic violence.

268. As of March 1998, approximately 6.82 percent of the Manitoba Civil Service was comprised of Aboriginal employees. The long-range goal is to attain 10 percent Aboriginal representation. As part of its commitment to employment equity, the Civil Service Commission undertook to train and develop approximately 200 Aboriginal employees in Recruitment and Selection, (Job) Classification, Career Planning and Pathing, and Training for Trainers.

269. The Manitoba Civil Service Commission has also initiated new programs such as the Aboriginal Management Development Program and the Aboriginal Public Administration Program. Both programs will provide enhanced opportunities for Aboriginal people to work in government.

270. The Manitoba Civil Service Commission offers ongoing education and training on equity and in managing diversity in the workplace. Some of the course offerings are "Walk a Mile in My Moccasins" and "Interviewing Aboriginal People and Undoing Racism."

271. The Manitoba Civil Service Commission continues to build the Aboriginal support system. The Aboriginal Advisory Council was established in 1990 and is comprised of Aboriginal government employees representing all regions of Manitoba. It acts as an advisory body and makes recommendations in a variety of areas, including how to improve Aboriginal representation in government and how to eliminate systemic barriers to Aboriginal participation.

272. The Aboriginal Advisory Council has facilitated Aboriginal Awareness workshops and made presentations to government departments and agencies on Aboriginal issues.

273. The *Human Rights Code* (Manitoba) prohibits discrimination on the basis of ancestry, race, colour, nationality, ethnic or national origin, and other grounds. It also protects persons from harassment based on all group factors in those activities to which the Code applies (principally employment, housing and public services).

274. In 1995, there were 42 complaints (25 percent) made on the basis of race and colour, and 13 complaints (8 percent) made on the basis of nationality or ethnic or national origin, for a total of 25 complaints (or 33 percent of total complaints filed). In 1996, 33 complaints (15 percent)

were made on the basis of race and colour, 4 complaints (2 percent) were made on the basis of nationality or ethnic or national origin, for a total of 37 complaints (17 percent of total complaints filed). In 1997, there were 33 complaints (13 percent) made on the basis of race and colour and 8 complaints (3 percent) made on the basis of nationality or ethnic or national origin, for a total of 41 complaints (16 percent of total complaints filed). The majority of complaints continue to be in the area of employment.

275. The Manitoba Human Rights Commission in 1997 initiated a pre-complaint program in order to deal with possible complaints in an expeditious manner to bring resolution early on in the process. In 1997, 6 complaints based on race and colour and one complaint on nationality, ethnic or national origin were dealt with and resolved.

276. Activities and projects of the Manitoba Human Rights Commission that have been ongoing since April 1995, include the following:

- Training is provided for Commission staff and Commissioners to increase understanding of human rights issues.

- Each year, the Commission is joined by the Winnipeg Press Club and the Community Legal Education Association in presenting awards for excellence in reporting human rights issues.

- The Commission has a number of educational videos addressing various issues dealing with the protective grounds set out in the *Human Rights Code*, which are available for public loan.

- One focus project that was undertaken and completed dealt with advancing the equality of opportunity in employment of persons with disabilities. A publication entitled *Accommodating Equality: Reasonable Accommodation Guidelines* was published.

277. The Manitoba Human Rights Commission was host of the 1995 Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) Annual Conference. The Commission conducted a number of workshops and presentations that examined hatred in Canada and the role of statutory human rights agencies in responding to it.

278. The following are additional initiatives undertaken by the Manitoba Human Rights Commission since 1995:

- establishing a bilingual Web site to supplement the traditional distribution of publications and information for public education;

- developing a newsletter entitled *Human Rights for Manitoba*. This newsletter is being distributed on a quarterly basis to 1,500 firms, organizations and individuals throughout Manitoba;

- participating in an Aboriginal Community Rights Advocates Training Program in partnership with the Canadian Human Rights Commission, the Manitoba Association for Rights and Liberties, and Aboriginal Legal Services of Winnipeg. In January 1998, four interns began receiving on-the-job and theoretical training as they rotated throughout the partnership agencies;

- developing a Case Management Database enabling the Commission to target specific groups in a risk assessment process to maximize public education resources;

- developing a Human Rights Advocacy Course to assist individuals working in community groups where they are likely to be affected by potential human rights issues;

- collaborating with the Canadian Human Rights Commission and community groups in producing an anti-hate poster and game.

279. The Manitoba Human Rights Commission will be implementing training workshops for employers on topics including eradicating bias and discrimination in the workplace.

280. The Winnipeg Safe City Committee of the City of Winnipeg, with the participation of the Winnipeg Police Hate Crimes Unit, has produced and distributed two pamphlets, *Stopping Hate-Motivated Violence* and *Homophobia and Homophobic Violence*, as part of an information series on hate-motivated violence; they are still in circulation.

Article 4

281. The City of Winnipeg Police Service has a Hate-Crimes Unit. A number of investigations have been undertaken in relation to hate propaganda and have resulted in some charges being laid.

282. The Winnipeg Police Service has also undertaken other initiatives. For example:

- As part of the police training, all new recruits are subject to half-day training regarding the various aspects of hate crimes.

- Members from the Winnipeg Police Hate Crimes Unit and/or Community Relations lecture on hate crimes at various high-school and university levels.

- Members of the Winnipeg Police Hate Crimes Unit have worked together with members of B'nai Brith and attended various conferences dealing with hate crimes.

Article 5

283. Legal Aid of Manitoba has expanded its Northern Paralegal Aboriginal Project by having the Aboriginal paralegals as a permanent part of its programs in Dauphin, The Pas and

Thompson. The program aims to increase access to the justice system for Aboriginal people who reside in four remote northern communities.

284. Legal Aid of Manitoba has established the Aboriginal Centre Law Office in Winnipeg. This Office consists of two lawyers, two paralegals and a secretary. All staff (except one lawyer) are Aboriginal. The mandate of this office is to work together with Ganootamaage in seeking alternatives to the traditional court process and to respond to legal issues unique to Aboriginals in the urban context. This office will take on cases relating to Aboriginal rights as well as assist individuals who have problems relating to social attitudes to this minority group.

Article 7

285. The Manitoba Department of Education and Training has taken curriculum initiatives for Kindergarten to Senior 4 schools which include a focus on the integration of multicultural/anti-racism instructional strategies, as well as gender fairness, Aboriginal perspectives, and appropriate age portrayals. Ensuring that these elements are reflected in curricula for all subject areas helps to promote an inclusive education system in the province.

286. New curricula have been developed from a collaborative interjurisdictional project under the Western Canadian and Pan-Canadian protocols. The general agreement about the importance of curricula is that they address the diversity of Canadian and world communities, challenge discrimination, and support a fair and equitable society. Currently, Manitoba Education and Training is a partner in a Western Canadian Protocol project to develop a common curriculum framework for social studies. The composition of the project team, which includes Aboriginal and Francophone representatives from each of the western provinces and northern territories, ensures that this framework also will play a key role in strengthening students' knowledge of the issues related to discrimination, and in developing positive attitudes, skills and behaviours to challenge it.

287. Manitoba Education and Training has identified Aboriginal education and training as a priority and is taking steps to ensure that its policy of inclusion is being applied to Aboriginal education and training in all areas of the Department, which includes Kindergarten to Senior 4, training and post-secondary education. The goals of the Aboriginal Education and Training Strategy are: to strengthen partnerships with the Aboriginal community and other stakeholders; to increase the graduation role of Aboriginal students; and to increase the labour market participation of Aboriginal people. Other initiatives are:

- An Aboriginal Education Curriculum Steering Committee advises and assists the Department of Education and Training in the development and integration of Aboriginal perspectives into the curriculum.

- Staff development activities for the Program Implementation Branch have focussed on increasing the awareness and knowledge of all staff with regard to Aboriginal education and effective strategies for increasing student success.

- The Department co-sponsors with the University of Winnipeg, University of Manitoba, Red River Community College, and the Winnipeg School Division No.1, a Summer Institute on Aboriginal Education.

288. Within Manitoba Education and Training's policy and support documents, an emphasis on gender equality, anti-racist/multiculturalism, Aboriginal perspectives, inclusivity and equity are stressed.

289. Support documents such as Native studies provide Aboriginal students and others an opportunity to learn about Aboriginal peoples and culture.

290. Employment and Training Services Branch (ETS) provides a large number of programs and services to meet the diverse needs of its clients, such as:

- services to individuals with foreign credentials who have had difficulty achieving employment in their profession or trade in Manitoba;

- several programs designed to assist minority/immigrant groups, women and Aboriginal people to achieve sustainable employment;

- program elements that include language training, academic upgrading, technical skills upgrading, workplace experience, on-the-job training, counselling services and assistance with direct placement with specific employers.

291. Manitoba Education and Training Services also uses the following programs to help educate on multicultural and anti-racism initiatives:

- through collaboration with other western Canadian provinces, development of common curriculum frameworks for Aboriginal Language and Culture programming and for Heritage/International Languages;

- the formation of partnerships with anti-racist community-based groups. Currently, the Department collaborates with the Manitoba Chapter of the United Nations Association, the Manitoba Association for Multicultural Education, and the Coalition for Human Equality;

- the Multicultural Education Consultant of the Program Implementation Branch works within the Department and in the field to support the implementation of multicultural and anti-racism education initiatives.

ONTARIO

292. Pursuant to Article 9 of the Convention, this report sets out the legislative, judicial and administrative policies, programs and activities of the Government of Ontario conducted between June 1993 and May 1997 in accordance with the objectives of the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. This information updates the material found in Ontario's contribution to Canada's twelfth report.

General

293. Ontario is committed to strong enforcement of the *Human Rights Code*, which provides every person the right to equal treatment with respect to goods, services and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed and other grounds. The Ontario Human Rights Commission is the agency under the authority of the *Human Rights Code* to enforce the right to freedom from racial discrimination.

294. In 1995, the Government of Ontario repealed the *Employment Equity Act*, which was based on discriminatory job quotas, and brought in the Equal Opportunity Plan. The Plan is based on the *Human Rights Code*'s prohibition against discrimination. The Plan embodies four basic principles:

- All individuals should be treated with dignity and respect.
- Action should be taken to eliminate discrimination and harassment.
- Barriers that prevent equal opportunity should be identified and removed.
- Employment decisions should be made on the basis of individual merit and ability.

295. The Equal Opportunity Plan includes a range of components, for example, measures to improve access to professions and trades for those trained and educated outside Canada. This includes working with professional regulatory bodies to develop models to assess and recognize foreign qualifications.

296. In 1996, the Commission launched its Web site and revised and updated its interpretative Guidelines on Special Programs (to reflect the government's approach to equal opportunity).

297. All government ministries and agencies must take steps to comply with the Ontario Public Service Workplace Discrimination and Harassment Prevention Policy.

Article 2

Prohibition against Discrimination

298. In 1993-94, the Ontario Human Rights Commission received a total of 2,286 complaints. Discrimination based on race and related grounds (colour, ancestry, place of origin and ethnic

origin) accounted for 24 percent of these complaints. For subsequent years, the percentage of race-based complaints were as follows: 1994-95: 26 percent of 2,452 complaints; 1995-96: 23 percent of 2,560 complaints; and 1996-97: 25 percent of 1,916 complaints.

299. The Commission released two new policies in 1996: one on racial slurs and jokes, and one on language—recognizing that a person's language or the way they speak may be closely related to prohibited grounds of discrimination, such as race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin.

300. The Commission took steps internally, including issuing guidelines to staff on dealing with race cases from intake to board hearing; developing research tools to assist human rights officers investigating complaints based on race; and providing staff training on how to deal with race-based complaints.

301. The Board of Inquiry continues to adjudicate complaints of discrimination referred to it by the Commission. Two examples are provided here: (a) in the case of *Angeconeb* (1993), the Board found that people of native ancestry were routinely assigned to rooms that were substandard at a particular inn and awarded the complainant $2,500 in damages; (b) in the case of *Naraine* (1997), the Board held that name-calling and graffiti should be recognized as inherently destructive to racial equality in the workplace.

302. The Ministry of the Attorney General developed and implemented a Youth Peer Justice Education Project, a program training racial minority high-school students to conduct peer education on youth and justice-related issues.

303. The Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System released its final report in 1996. Ministries took actions to respond to the reports' recommendations. For example:

- Through a joint Ministry of the Solicitor General and Ministry of Correctional Services initiative, officials working with or for the Ontario Provincial Police received training on addressing discrimination.

- The Office of the Anti-Racism Coordinator was established in the Correctional Services Division and in the Ontario Provincial Police to develop policies and review programs and services to prevent and eliminate racial discrimination.

- The Ontario Provincial Police established an Anti-Racism Advisory Team in 1997 to eliminate racial discrimination in all areas of police operation.

- The Ministry of Citizenship, Culture and Recreation worked with communities on innovative youth leadership programs, public education, coalition-building, reducing hate propaganda and activities, and community economic development. Funding was provided to over 200 community organizations over a two-year period.

304. The Ministry of the Attorney General, through the Ontario Legal Aid Plan, began funding the African-Canadian Legal Clinic. The Clinic litigates test cases aimed at eliminating race discrimination from laws and legal decision-making.

305. The Ministry of Citizenship, Culture and Recreation continued to exercise leadership in helping Ontario residents of all races and cultures participate in the social, economic and cultural life of the province by, for example:

- promoting access to professions and trades for individuals educated and trained outside of Ontario;
- supporting groups to preserve their heritage and supporting arts and cultural organizations and libraries, including funding specifically for First Nations;
- funding diverse sports and recreation organizations and providing them with guidelines and tools to prevent and eliminate discrimination and harassment.

306. The Ministry of Community and Social Services' Child and Family Services Advocacy Office hired advocates to work with people from diverse cultures, conducted an extensive needs assessment of cultural groups across Ontario, and developed guidelines to monitor and address cultural insensitivity and discrimination. The Ministry also implemented diversity training for staff involved in the delivery of social assistance and secure custody/secure detention facilities.

307. A joint committee of the Ministry of Health and the Ontario Hospital Association established a task force to implement organizational change in the hospital sector to prevent and eliminate discrimination.

308. In March 1997, the ministries of the Solicitor General and Correctional Services signed an agreement with the bargaining unit to implement a Systemic Change Program to eliminate workplace discrimination and harassment in the Correctional Services Division. The recruitment processes for both correctional officers and police officers identify sensitivity to diversity as a core competency in screening applicants. Anti-discrimination and harassment training is a standard component of basic training for police officers and correctional staff. New police recruits are also trained to deal effectively with hate crime.

309. The Chief Coroner's Office has trained the most senior coroners in the process of identifying and addressing issues involving systemic discrimination.

310. The Ontario Women's Directorate undertook a variety of initiatives to prevent and combat discrimination, including:

- coordinating the Province of Ontario Violence Against Women Prevention Initiatives, which included expanding counselling services for assaulted women from racial minority communities and providing interpreter services to assaulted non-English and non-French-speaking women;

- working in partnership with the African Heritage Educators' Network to develop a publication examining the barriers facing young African-Canadian women and demonstrating how mentoring can help alleviate them;
- introducing a new Priority Project Funding Program (1996) to provide grants to community organizations for innovative projects that address community safety, violence prevention and economic self-sufficiency. A number of groups have received funding under the grants program to address the needs of women from diverse ethnoracial communities.

311. Ministries and government agencies continued to support the corporate principles outlined in the Aboriginal Policy Framework (1996). These include Ontario's constitutional and legal obligations in respect of Aboriginal people, recognition of the special relationship with Aboriginal people, cost-effective service delivery, openness and accountability, and promotion of Aboriginal self-reliance through economic and community development.

312. The Government is completing negotiations on 16 Aboriginal land claims under discussion, while implementing 8 final settlement agreements in principle already reached on other claims (the most progress on land claims in a decade).

313. The $49 million Aboriginal Healing and Wellness Strategy was established to provide an integrated and holistic response to social and health issues in Aboriginal communities, including family violence, ill health and access to health services. The Strategy was developed after intensive consultation with all major Aboriginal and First Nations organizations in Ontario, and is being implemented jointly by 4 ministries (Health, Community and Social Services, the Ontario Women's Directorate, and the Ontario Native Affairs Secretariat) and 11 Aboriginal organizations representing people living both on- and off-reserve. The Strategy was cited as a model for other jurisdictions in the Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.

314. The Ministry of the Attorney General developed programs to improve access to the justice system by Aboriginal people, and to provide alternatives within the current system to promote Aboriginal community control over justice issues.

315. In accordance with the Ontario First Nations Policing Agreement, the Ministry of the Solicitor General maintained eight agreements authorizing expanded First Nation self-responsibility in policing. Seven agreements are administered by First Nations communities. Two pre-charge diversion programs in First Nations communities with policy support are helping to keep Aboriginal people out of the formal justice system for minor offences.

316. The Ministry of Economic Development and Trade created the position of Coordinator, Aboriginal Affairs (1997) to promote Aboriginal economic development.

317. The Ministry of Health's AIDS Bureau currently provides $1 million in funding to address the incidence of HIV/AIDS in Aboriginal communities. An HIV/AIDS strategy for Aboriginal people off-reserve is in its fourth year of implementation.

318. The Ministry of Community and Social Services' policy framework for restructuring social services included directives pertaining to the inclusion of Aboriginal communities in local planning.

319. The Ministry of Citizenship, Culture and Recreation worked with Aboriginal provincial and territorial organizations to implement Aboriginal management and delivery of the Ontario Aboriginal Economic Development Program.

Article 4

Hate Activities

320. The Ontario Human Rights Commission passed a resolution to reaffirm its efforts to eliminate hate-motivated activities through public education and community partnerships. The Chief Commissioner met with human rights groups to discuss both judicial and non-judicial solutions to hate crimes and also met with police services to share information and strategies to deal with incidents of racially-motivated hate activities among students. In 1997, the Chief Commissioner, in his capacity as President of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, sent a letter to the Prime Minister and provincial Premiers in support of the Canadian Human Rights Commission's efforts to use human rights laws to shut down hate on the Internet.

321. During the reporting period, the Ministry of the Attorney General undertook a number of initiatives to address hate-motivated crime, including issuing a Crown directive for sentencing submissions regarding hate-motivated offences and designating specialist Crown Attorneys in Toronto and Ottawa for hate offences.

322. The Ministry, with the Ontario Provincial Police, took part in public outreach programs to eliminate racial discrimination and hate propaganda. A grant was established to provide funding to multicultural community groups helping victims.

Article 7

Education

323. As of May 1995, Ontario school boards are required to develop policies and five-year implementation plans to promote equal opportunity. In addition, the Violence-Free Schools Policy requires that school boards' violence prevention policies address equal opportunity issues, including intimidation and discrimination based on ethnocultural, religious, or linguistic differences.

324. In 1995, the Ontario Human Rights Commission published a new educational tool, entitled *Teaching Human Rights in Ontario*, to assist secondary school teachers in introducing students to human rights.

QUÉBEC

325. This report describes the action taken by the Government of Québec in application of the Convention. It completes, to March 31, 1997, the information found in the previous reports.

General

326. The general legal framework prohibiting racial discrimination in Québec is laid down in the Québec *Charter of Human Rights and Freedoms* (R.S.Q., c. C-12). The details have been presented in earlier reports (see in particular the fourth, fifth, sixth, seventh and twelfth reports).

327. Legal protection of human rights and freedoms is also based on provisions of the Civil Code, which constitutes the *jus commune* of Québec. The new *Civil Code of Québec*, which came into force on January 1, 1994, governs persons, relations between persons, and property "in harmony with the *Charter of Human Rights and Freedoms*."

328. At the institutional level, on November 29, 1995, the *Act respecting the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (S.Q. 1995, c. 27) came into force.

329. This act creates a new body, the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission for human rights and youth rights). This body has a dual mandate: to promote and uphold, by every appropriate means, the principles of the *Charter of Human Rights and Freedoms,* on the one hand, and the rights of children and adolescents under the *Youth Potection Act*,[3] on the other hand. The quasi-constitutional nature, normative content and means of intervention specific to the Charter[4] remain, however, unchanged.

330. Administratively, the Commission reports to the Minister of Relations with Citizens and Immigration (Relations avec les citoyens et de l'immigration). The Minister of Justice continues to be responsible for the application of the substantive provisions of the Charter.[5]

331. In the area of immigration, the following data update those supplied in paragraph 188 of the twelfth report. For the years 1993 and 1994 respectively, Québec received 44,927 and 27,102 immigrants, who came from the following main geographical regions:

---

[3] R.S.Q., c. P-34.1.

[4] See the fourth, fifth, sixth, seventh and twelfth reports.

[5] Section 138 of the Charter.

Regions of origin	1993 %	1994 %
Africa	11%	12%
Americas	20%	18%
Asia	49%	45%
Europe	19%	24%
Oceania Other countries	0.2%	0.2%

332. The plurality of Québec society is expressed, notably, by its ethnic and cultural diversity. Immigration contributes to the demographic development of Québec and constitutes a resource for Québec society. According to the latest census data from Statistics Canada (1991), 16 percent of the population of Québec reported origins other than French, British, Aboriginal or Canadian. This diversification exists within a population that is strongly homogeneous, as 75 percent of the Québec population reported being of French origin, and is most concentrated in the metropolitan Montréal area, where 30 percent of the census respondents reported being of "other" origin. This represents 88 percent of the total immigrant population of Québec.

333. The communities created by earlier waves of immigration remain the largest. These are the Italian (more than 225,000), Jewish (nearly 100,000), German (90,000), Greek (56,000), Portuguese and Polish communities (more than 40,000). Some communities doubled their numbers between 1986 and 1991: Lebanese (38,000), Haitian (41,000) and Latin American (36,000). The Chinese, South Asian and Western Asian communities grew by more than 50 percent. Smaller communities also grew significantly: English-speaking West Indian, Filipino and Korean.

334. In general, the Québec population remains open to immigration and interethnic cohabitation is fairly harmonious. However, there are various indications that the representation and participation of members of the cultural communities in Québec society could be increased and their contributions better recognized. The various facets of exclusion may feed differentialism, particularities and the inability to see themselves represented in community institutions. Conversely, those who participate fully in the socio-economic life of the community develop a sense of inclusion and involvement. It is necessary to preserve the democratic principle of equality and seek to promote the participation and full and complete integration of all members of society.

335. Mainly through the adoption and implementation of a series of measures such as programs, studies and interventions, aimed essentially at intercultural rapprochement and integration of immigrants, the Department of Relations with Citizens and Immigration (Ministère

des Relations avec les citoyens et de l'Immigration) is combatting the prejudices that are frequently at the root of various forms of racial discrimination. The Department is also looking at the phenomena of discrimination affecting the younger generations of immigrant families.

Article 2

336. The Department of Relations with Citizens and Immigration is responsible for promoting understanding and respect for rights and freedoms, and furthering equality between persons and their participation in community life and the development of society. It seeks to facilitate dialogue and exchange between Quebeckers of all origins, in order to promote openness to pluralism and intercultural rapprochement. It also plays a role in the integration of immigrants into Québec society and supports, to promote the development of harmonious relations between communities, initiatives from both immigrants themselves and the receiving society.

337. Objectives: Based on the *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* [Immigration and integration policy statement] which was published in 1990, and the related four-year action plan (see paragraphs 185-186 of the twelfth report), the Department has pursued, since 1993, the following objectives in the area of intercultural relations:

- supporting adaptation of public, parapublic and private institutions to the pluralist reality;
- developing knowledge and understanding of Québec society among immigrants and Quebeckers from the cultural communities;
- having the entire population share recognition of the pluralist reality;
- supporting rapprochement between immigrants and the Francophone majority and resolving intercommunity tensions.

338. Programs: The intervention of community organizations with immigrants is largely supported by the implementation of various programs aimed at promoting integration, adaptation and intercultural rapprochement:

- the Programme d'accueil et d'établissement des immigrants (PAEI) [Immigrant reception and settlement program] which allows community organizations to offer reception and assistance services to newcomers and help them get settled;
- the Programme de rapprochement interculturel (PRI) [Intercultural rapprochement program] which provides financial assistance to community organizations carrying out projects, services or activities that promote the development of harmonious relations between persons of all origins;
- the Programme d'aide aux organisations (PAO) [Assistance to organizations program] which provides financial support to organizations carrying out intervention, training and information projects that contribute to greater adaptation to the pluralist reality of Québec;
- the Programme de soutien à l'insertion en emploi (PSIE) [Job entry support program] which allows community organizations to offer job entry services adapted to the needs of new immigrants.

339. Institutional support: In this area, and with financial assistance from the *Fonds d'initiative* fund set up in 1991, the Department maintained its support to government departments and agencies by supporting projects to promote attitudes favourable to immigration and ethnic, racial and cultural diversity (see paragraph 186 of the twelfth report). It also continued to support and coordinate the action of the network of departmental respondents established in 1989.

340. Documents and studies: To develop recognition of the pluralist reality among the general public, the Department produced profiles of immigration in the Outaouais, Québec, Mauricie-Bois-Francs and Estrie regions, studies on interethnic cohabitation and neighbourhood life and on the location of immigrant, ethnocultural and linguistic populations in the metropolitan Montréal area, and monographs on certain communities. Studies designed to provide the Department with information on managing cultural and religious diversity were also undertaken.

341. In addition, and to get a better idea of the conditions conducive to the rapprochement of cultural communities and of immigrants with the receiving society, a number of studies were conducted on issues relating to the development of harmonious intercultural relations: status of racial and intercultural relations; mechanisms of intercultural cohabitation and dynamics of social relationships; bases and elements of how members of cultural communities go about identifying with Québec society.

342. The Department also launched two studies more directly concerned with the effects of discrimination in Québec society: a study by the Centre d'études ethniques of the Université de Montréal entitled *Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic* (March 1996) [Racism in Québec: elements of a diagnosis]; and another by Saba Communications, published as *L'emploi des jeunes: un enjeu de société* [Youth employment: a social issue].

343. Co-operation and partnership: the Department worked with the federal government (Canadian Heritage) and the City of Montréal on establishing the Year of Montréal en harmonie [Montréal in harmony]. It was also involved with organizations of Quebeckers of Haitian origin to promote the integration of youth from that community. In cooperation with representatives from the Black community, the City of Montréal and the Montréal Urban Community, the Department also provided technical and financial support for the Consultation and Coordination Committee of the English-speaking Black community, whose aim is to promote better socio-economic integration of this community and its full participation in Québec society.

344. In cooperation with the Chamber of Commerce of Metropolitan Montréal, a program of business internships was carried out for members of cultural communities experiencing major difficulties entering the labour market. In the same vein, the Department developed and implemented a pilot project to help strengthen community structures in the English-speaking Black community, aimed at alleviating the difficult socio-economic situation or discrimination to which its members may be subject. As well, a grant was made to the Mathieu da Costa Business Development Corporation to support the start-up of its regular activities and bolster efforts at empowerment by Black communities in Québec.

345. Finally, in light of the issues raised by cultural and religious pluralism, some departments (Education, Employment, Health and Social Services, Justice, Public Security, Relations with Citizens and Immigration) and the Status of Women Secretariat (Secrétariat à la condition féminine) undertook work aimed at clarifying a number of areas of concern, on the basis of their experience, and identifying joint avenues of approach for managing cultural and religious diversity.

346. The Department of Education (Ministère de l'Éducation) is currently working on developing a policy on integration and cross-cultural education which sets out the directions and specific paths of action for elementary and secondary education, while taking into account possible spinoffs for college education.

347. Following the adoption, in June 1991, of an action plan for correctional clients from the cultural communities, the Department of Public Security (Ministère de la Sécurité publique) instituted various measures regarding the inmate population under its responsibility. In February 1993, a study was conducted on the needs and difficulties of correctional workers and of clients from the cultural communities. This study led to the establishment, in 1994, of an awareness program, to be completed in 1997. However, given the financial resources available, the Department had to extend the program implementation period and it plans to complete this training sometime in 1998. Correctional workers trained in 1994 are, however, continuing to lead awareness activities during thematic days.

348. With regard to Aboriginal justiciables, the Department of Public Security also, in June 1993, adopted a policy statement calling for community involvement in managing programs and services, re-entry into the community, and keeping offenders as close as possible to their community of origin.

349. With respect to the administration of justice among the Inuit and in cooperation with government partners, the Department of Public Security proposed, in July 1994, the adoption of a model adapted to northern realities. After these proposals were tabled, discussions took place between Inuit representatives and departmental officials, and a committee was struck to produce a work plan for improving correctional infrastructures and services in Nunavik. In July 1996, the Department announced a series of measures to be taken to meet the needs of Inuit communities as quickly and as adequately as possible. For example, the Kativik Regional Government has hired two Inuit officers to work in the area of re-entry into the community. Under the guidance of probation officers, they will be able to assist in the supervision of offenders in their community. Of the seven measures announced, five have been implemented. The other two are scheduled to be implemented during 1998.

350. The Sûreté du Québec [Québec police force] maintained its efforts to develop close ties with the various elements of the population: updating of the Sûreté's philosophy; a new policy on community relations; a new client service training program in the context of the social diversity of Québec; introduction of the concept of "neighbourhood police" which encourages closer relations with all citizens; two summer employment projects for trainees from cultural communities and Aboriginal communities (28 participants in total); organization of intercultural

rapprochement activities in connection with the International Day for the Elimination of Racial Discrimination from 1994 to 1997; participation in awareness and rapprochement activities of community organizations working with cultural communities in connection with the Semaine interculturelle nationale [National cross-cultural week] from 1994 to 1996; and finally, pairing of Sûreté du Québec police officers with families from Québec's cultural communities in January 1995.

351. In accordance with its mandate, the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse investigated, during the period covered by this report, allegations of discrimination based on race, colour, or ethnic or national origin. For the years 1993 and 1994, a total of 233 new files were opened in this regard, or about 15 percent of all investigation files opened by the Commission[6]. By sector of activity, these 233 files are distributed as follows:

SECTOR	NUMBER OF FILES OPENED
Employment	144
Accommodation	32
Access to goods and services	20
Access to transportation	15
Other	22
TOTAL	**233**

352. In the employment sector, the largest number of complaints the Commission receives concern hiring, dismissal and conditions of employment. During the same period, the Commission opened 42 files concerning allegations of racial harassment or of harassment based on ethnic or national origin (about 13 percent of all harassment files). Twenty-two of these files concerned employment, and 10 concerned accommodation.

353. The Commission brought 66 actions before the Human Rights Tribunal in 1993 and 1994. Six of these alleged either a situation of discrimination based on race, colour, or ethnic or national origin, or a situation of racial harassment. Settlements were negotiated in 6 actions before trial, or after the Commission proposed redress measures to the parties.

354. For the years 1995 and 1996, a total of 278 new files were opened in this regard, or about 16 percent of all investigation files opened by the Commission.[7] By sector of activity, these files are distributed as follows:

---

[6] Figures obtained by consolidating data contained in the annual reports of the Commission for the years 1993 and 1994.

[7] Sources: 1995 annual report and statistics from the Investigations Directorate for 1996 (there figures were consolidated for the purposes of this report).

SECTOR	NUMBER OF FILES OPENED
Employment	153
Accommodation	56
Access to goods and services	47
Access to transportation	21
Other	1
TOTAL	**278**

355. The Commission brought 70 actions before the Human Rights Tribunal in 1995 and 1996. Four of these alleged either a situation of discrimination based on race, colour, or ethnic or national origin, or a situation of racial harassment. Settlements were negotiated in 4 actions before trial.

356. Discrimination against Aboriginal peoples is a major concern for the Commission, as it is for the Committee.[8] The Commission presented in this regard, in November 1993, a brief at the public hearings of the Royal Commission on Aboriginal People. Its recommendations included acknowledgement of the historic and systemic discrimination against Aboriginal populations, which should underlie the policies and economic and other measures taken by governments to redress the situation.

357. In 1994, problems relating to the prohibition on wearing the Islamic women's head covering (*hidjab*) in some schools were brought to the Commission's attention. In an issues paper entitled *Le pluralisme religieux au Québec: un défi d'éthique sociale* [Religious pluralism in Québec: a challenge for social ethics], the Commission noted the danger of "ethnicizing" these kinds of religious conflicts and indicated that prohibiting the *hidjab* in public schools constitutes a form of discrimination based on religion in the exercise of a right guaranteed by the *Charter of Human Rights and Freedoms*, namely, the right to free public education.

358. Regarding the special measures in paragraph (2) of Article 2 of the Convention, in 1994 the oversight committee charged by the Commission with ensuring follow-up of the recommendations in the *Rapport d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques*[9] [Investigation report on relations between police forces and visible and ethnic minorities] prepared a final report on its activities. This report notes some progress made in the training of police officers, control mechanisms for the code of ethics, and community relations, but some programs or measures have yet to be evaluated. With regard to recruitment and hiring, while the report notes the rigour and professionalism with which the Montréal Urban Community's police force has introduced and is implementing its equal opportunity program, it also deplores the fact that, with a lone exception, the other municipalities

---

[8] See the comments made by the Committee following review of the eleventh and twelfth reports of Canada (paragraphs 3, 6, 7 and 10).

[9] See the tenth report of Canada.

covered in the report have not seen fit to adopt such a program. Implementation of the program is continuing and, for the period 1995-1997, the Commission was able to observe[10] that the entrance objectives set for the four target groups were, except for one institution, reasonably met. Preferential entrance and the ultimate goals of the program are thus maintained.

359. The contractual obligation program[11] is continuing, even though this type of measure always has room for improvement. At present, 140 businesses that do business with the government are setting up equal opportunity programs. These businesses have met their commitments and have implemented preferential recruitment measures which, generally speaking, have corrected the under-representation of the target groups in the composition of their workforce. They have also taken corrective action regarding their human resources management system, thus eliminating rules and practices that had discriminatory effects.

360. In addition to the programs in effect in the employment sector, two projects were carried out in the education sector. The first facilitates access by Aboriginals to law studies at Université Laval. The second aims to increase the representation of various groups among police science students: 11.25 percent for members of ethnocultural minorities, 7.3 percent for members of visible minorities, and 1.2 percent for Aboriginals.

Article 4

361. Concerned by the existence of some racist organizations, the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse analysed the relevant provisions of the *Charter of Human Rights and Freedoms*. The Commission first sought to circumscribe the scope of the Charter's current provisions. Thus, in a document submitted for public consideration early in 1994,[12] the scope and limits of the fundamental freedoms of expression, association, peaceful assembly and opinion guaranteed by the Charter were analysed.

362. This culminated, on Human Rights Day, December 10, 1994, in the publication of the *Déclaration sur les mouvements racistes et l'incitation à la discrimination* [Declaration on racist movements and incitement to discrimination]. In this document, the Commission notes that the aims, activities and methods of racist movements are contrary to the ideals enshrined in the Charter. The exercise of fundamental freedoms must maintain a proper regard for democratic values, public order and the general well-being. The Commission therefore considers that it would betray its mandate if, on the one hand, it strove to achieve the ideal of equality and, on the other, it took up the defence of movements which, citing fundamental freedoms, attack the rights and freedoms of others.

---

[10] 1995 annual report, p. 48.

[11] See the tenth report of Canada.

[12] *Les mouvements racistes et la Charte* [Racist movements and the Charter], January 7, 1994, COM-302-6.2.1.

363. The Commission was pleased to learn of the decision handed down by the Québec Press Council following a complaint it made against a weekly newspaper.[13] As the Commission wished, the Press Council set out the rules of journalistic ethics and social responsibility that the media must follow when addressing issues likely to expose a racial or ethnic group to discrimination or violence. According to the Council, whose decisions have only moral value, the media must avoid arousing or cultivating racial prejudices through sensationalism, insinuations, exaggerations or generalizations. In the case in question, the Council felt it was dealing with a particularly deficient piece of journalism, and severely criticized the weekly and two of its journalists.

Article 5

364. According to the *Education Act*, every person, without distinction, who lives in Québec is entitled to the educational services of preschool developmental and cognitive learning services and elementary and secondary school instructional services. In application of this Act, a teacher at the elementary and secondary level is required to "take the appropriate means to foster respect for human rights in his students" and "act in a just and impartial manner in his dealing with his students". To help teachers fulfill these obligations, since 1991, the Minister of Education has included acquisition of the following skill among the educational standards for teachers: "the ability to detect and combat the various forms of discrimination, including those based on sex, race, religion or a handicap," as stated in paragraph 208 of the twelfth report.

365. On December 20, 1994, the Minister of Public Security tabled in the National Assembly a bill to amend the *Police Act* by adding a new section on the establishment or maintenance, under an agreement, of Native police forces for these communities. In May 1997, the Department of Public Security had signed 17 agreements creating police forces for 49 Aboriginal communities. This process of signing agreements will eventually enable the Aboriginal communities to take over for themselves the application of laws in the territories covered by the agreements.

366. In accordance with the action plan of the Montréal Urban Community, which was welcomed by the Department of Public Security, three measures were taken during the period:

- The Montréal Urban Community's police force developed and carried out, in collaboration with the ethnic and cultural communities, retraining and development activities for active police officers. These included training, activities in intercultural initiation and community integration, attendance at a course on multiculturalism, and activities involving COFI [the immigrant orientation and training centre]. Also, staff members who wish to take university-level studies on the phenomenon of cultural diversity are reimbursed for up to 80 percent of their course fees.

---

[13] Decision 92-09-39 (Commission des droits de la personne du Québec v. Photo-Police). The complaint related to a series of articles purporting to describe the problem of criminality in Montréal's Black community.

- In terms of personnel selection, interviews were adapted to bring out the openness of candidates to multiethnic realities, to work in a multiracial milieu and knowledge of human rights and freedoms. Moreover, promotion competitions take into account the candidates' sensitivity to multiculturalism

- A human rights promotional campaign was carried out in all district management committees. An administrative procedure serves as a guide to help police officers having difficulty dealing with cultural diversity. Also, internal discipline and the code of ethics curb derogatory behaviours.

367. Finally, a policy to encourage hiring of Aboriginal personnel was established in the northern sector by adding hiring criteria such as knowledge of the language.

368. With regard to the right to health, medical care and social services, amendments made in 1993 to the *Act respecting health services and social services* ensure application of this Act to the territory served by the Kativik Regional Council in the Inuit community. These amendments reflect the cultural, linguistic and geographical particularities of this Aboriginal Nation. Also, under a provision of the *Youth Protection Act* added in 1994, every person having responsibilities toward a child under this Act, and every person called upon to make decisions with respect to a child under this Act shall, in their interventions, take into account the necessity of opting for measures, in respect of the child and the child's parents, which take into consideration, among other things, the characteristics of cultural communities and the characteristics of Native communities.

369. During 1996, a number of Aboriginal communities acquired greater autonomy in providing and administering local services. These communities are: Listuguj, Gesgapegiag, Kistcisakik, Lac Simon and Pikogan.

370. Various provisions have been made for English-speaking persons. As provided in the *Act respecting health services and social services*, a provincial committee on the delivery of health services and social services in the English language was created. In accordance with the Act, each of the 16 regional health and social services boards has set up an advisory committee to advise the regional board on the program of access to services in English. Moreover, the government set September 2, 1994, as the date by which a regional board was required to undertake a review of its access program, the review being completed in December 1996. More than 6 institutions took part in the review of the access program undertaken by each of the 16 regional boards.

371. The Canada-Québec agreement on promoting access by English-speaking persons to health services and social services in English was also renewed for another five-year period, until 1999. During the period covered by this report, various activities were carried out based on the financial resources allocated to the regional boards under this agreement: production and translation of documents in English, English-language-learning activities for workers, studies, research, surveys and support for volunteer activities promoting access to services in English. Some 75 projects received funding.

372. With regard to the cultural communities, the report on the actions undertaken at the end of an initial action plan shows a number of major achievements and confirms the relevance of maintaining the stated objectives. Thus, the second plan for 1994-1997 steps up the means already put in place, adds new means and gives further accountability to the directorates of the Department of Health and Social Services (Ministère de la Santé et des Services sociaux), the regional boards and the institutions with regard to immigrant populations.

373. Examples of measures for adapting services include intensified and expanded cross-cultural training and the training program for network managers on managing diversity in health or social services institutions. There are also the research projects on adaptation of services for youth from cultural communities and the expansion of projects involving banks of linguistic and cultural interpreters to improve the accessibility of services in all regions with a significant number of persons from the cultural communities.

374. With regard to the application of the *Youth Protection Act* and the *Young Offenders Act*, and to take into consideration the characteristics of Aboriginal communities, the Department of Health and Social Services mandated the Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador [Québec and Labrador First Nations health and social services commission] to conduct a study and make recommendations. The report of this working group, which includes representatives of the Department of Health and Social Services and the Department of Justice, should be tabled shortly.

375. In the area of self-government, the Government of Québec and the Government of Canada are continuing negotiations with the Attikamek and Montagnais nations. These initially concern the communities of Manouane, Opitjian and Weymontachie. Negotiations with the Montagnais Nation address two specific groups: Mamitum and Mamit Innuat, each of which has four communities. In this context, the Department of Health and Social Services has put forward proposals, now being discussed at the negotiating table, that could enable these communities to exercise more responsibilities in the area of health and social services.

376. Finally, in conjunction with the Naskapi Nation, the Department of Health and Social Services is currently reviewing chapter 10 of the Northeastern Québec Agreement, with the aim of ensuring greater involvement by this nation in the delivery and administration of health and social services.

Article 6

377. During the period covered by this report, the Human Rights Tribunal handed down four judgments on matters of discrimination based on race, colour, or ethnic or national origin.

378. In the case *Commission des droits de la personne v. Thibodeau*, the defendant had refused to sublet accommodation because the sublessors were Aboriginals, in contravention of sections 10 and 12 of the *Charter of Human Rights and Freedoms*. The Tribunal sentenced the defendant to pay the complainants $1,000 in exemplary damages and $192.42 in compensatory damages. In the case *Commission des droits de la personne v. Restaurant Alexandre*, the complainants, who

were Black, were refused entry to a discotheque, in contravention of sections 10 and 15 of the Charter. The Tribunal sentenced the defendant to pay the complainants $2,000 each in moral damages. In the case *Commission des droits de la personne v. Entreprises L.D. Skelling*, the Black complainant was refused a position as a butcher. The employer claimed that hiring the complainant would have hurt his business. The Tribunal found that this ground had nothing to do with the requirements of the job, and therefore contravened sections 10 and 16 of the Charter. The employer was sentenced to pay the complainant $520.54 in material damages, $2,000 in moral damages and $1,000 in exemplary damages. Finally, in the case *Commission des droits de la personne (Elzeki) v. Allard*, the defendant had repeatedly and over a period of several years made racist comments and insults to a neighbour couple. The Tribunal found not only that these comments constituted harassment of the complainants (s. 10.1 of the Charter), but that they also impaired their right to the peaceful enjoyment of their property, without discrimination (ss. 6 and 10). It was also found that the complainants' right to the safeguard of their dignity, honour and reputation (s. 4) was impaired. The defendant was sentenced to pay $1,250 to each of the complainants in moral damages.

379. The Department of Public Security has put in place a system for handling complaints from incarcerated persons. It was not, however, possible to determine the number and nature of complaints made by persons in the cultural or Aboriginal communities. Nevertheless, all complaints regarding language or customs relating to ethnic origin are automatically reported to the Ombudsman. In conjunction with the Department of Relations with Citizens and Immigration, the Department of Public Security also prepared a directory of members of correctional services staff who could act as interpreters and offered a French course for incarcerated persons.

Article 7

Education

380. Aboriginal groups—To combat all forms of discrimination against Aboriginal groups, the Department of Education compiles, organizes and distributes information on the various Aboriginal groups.

381. Thus, in cooperation with the Musée de la Civilisation and the Aboriginal nations concerned, the Department produced documentation on the various Aboriginal nations, describing their current way of life. The document on the Inuit, published in 1988, was updated in 1993. Also in 1993, documents on the Abenaki and the Algonquin (Wôbanaki and Nitakinan) were produced. In 1994, a document on the Attikamek (Nitaskinan) and, in 1996, another on the Huron-Wendat (Wendake) were also published.

382. Each of these documents, accompanied by an activity guide, is intended primarily for students and teaching staff at the second level of elementary education, but is also of interest to all those who wish to learn about the Aboriginal nations of Québec.

383. The various stakeholders in education interested in the Aboriginal issue cooperated to pool the information available on this subject and promote better understanding. These include staff from Coordination of Aboriginal Affairs in the Department of Education, teachers, academics, representatives of Aboriginal nations, and persons from the Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale [Centre for cross-cultural education and international understanding] and the Groupe d'études Inuit et circumpolaires [Inuit and circumpolar studies group].

384. Finally, under the provisions of the *James Bay and Northern Québec Agreement*, major funding was allocated to the Cree School Board and the Kativik School Board to enable them to adapt the Québec school curriculum to the Cree and Inuit reality and culture. The same was done for the Naskapi, in accordance with the provisions of the *Northeastern Québec Agreement*.

385. The presence of Blacks in Québec society, yesterday and today—The Department of Education, in cooperation with the Department of Relations with Citizens and Immigration, produced a series of documents intended for elementary level students and teachers. The aim was to improve their knowledge of this ethnocultural component of Québec society, promote a feeling of legitimate pride among Blacks in Québec, and develop harmonious relations all around.

386. Taking religious and cultural diversity into account in the school setting—The Department of Education prepared a training module intended mainly for school administrators to help them resolve conflicts of values and rules of behaviour that might arise in multiethnic schools. This module provides support for sessions organized for the school setting. A number of school boards have also offered this training to all their school administrations.

387. Upgrading sessions on cross-cultural education—The Department of Education offered all school staff 10 sessions on integrating pluralism into the various areas of school intervention.

388. The Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec continues to offer school boards, elementary and secondary schools, and parents' committees training sessions on human rights and freedoms. These sessions are offered in both French-speaking and English-speaking milieus, and the topics they cover include racism in the school. In all, 160 sessions were held in 1993 and 1994, in addition to the numerous public seminars and training activities offered in the workplace, the general community and the legal community.

389. In 1993 and 1994, the Commission continued the training program on interethnic and interracial relations for its staff. In 1994, the training given to employees dealt with Aboriginal realities.

390. Mention should be made of the Commission's involvement in the preparation of the television series *Jasmine*. The Commission saw this collaboration, in which it acted as a consultant, as a means of stimulating thinking on themes inherent in its mandate, including the theme of racism. As a result of this television series, project Operation Hope [Opération Espoir] came into being, with the added participation of the Department of Relations with Citizens and Immigration, the Montréal Urban Community's police force, and various private-sector bodies

and associations. The aim of this project is to provide youth, new immigrants and police officers with opportunities to meet through projects meeting community needs. Between May and December 1996, some 20 projects were carried out.

391. The Commission continues to promote better knowledge of Aboriginal realities by organizing—under the general theme of Quebeckers and Aboriginals coming together, a major challenge—activities in the school setting. Carried out jointly with stakeholders from various milieus, including the Aboriginal milieu, these activities enable secondary school students to start learning about the Aboriginal reality through their regular courses in personal and social education, moral education or history, for example. The activities take various forms, such as meetings in class with Aboriginal resource persons, discussion workshops, information booths, exhibits, thematic days or visits to an Aboriginal milieu.

392. In April 1995, the Commission organized a colloquium on the theme of Aboriginals and Quebeckers: the meeting of nationalisms [Autochtones et Québécois: la rencontre des nationalismes], which was attended by nearly 200 persons. Coming a few months before the referendum on sovereignty in Québec, this colloquium sought to foster understanding between Aboriginals and Québeckers. The proceedings were published by the journal *Recherches amérindiennes au Québec*.

393. On the international scene, the Commission, jointly with the International Institute of Human Rights, organized training sessions in Strasbourg, France, for professors in faculties of education, directors of educational institutions, inspectors, legal advisors and teachers. These sessions dealt with rights education and with the subjects covered in the Convention. The participants came from Africa, Europe and the Americas.

394. The Commission delegated a resource person to a seminar organized, in 1994, by the Agency for Cultural and Technical Cooperation of la Francophonie in Bordeaux, France. This seminar was intended to provide officials from African States that are members of the Agency with training in techniques and methods of preparing States' reports on the implementation of international instruments on human rights.

Culture

395. The Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse marks Human Rights Day by organizing each year, in cooperation with the Société québécoise de droit international [Québec society of international law] and the Université du Québec à Montréal, a colloquium on human rights. The 1993 colloquium was devoted to *L'actualité de la Déclaration universelle des droits de l'Homme* [Current relevance of the Universal Declaration of Human Rights]. The 1994 colloquium had as its theme *L'adaptation à la diversité et le droit à la différence* [Adapting to diversity and the right to be different].

396. The Commission also marks Human Rights Day by awarding the Prix Droits et libertés in recognition of a noteworthy contribution by an individual or organization to defending and promoting rights and freedoms. In 1994, the prize was awarded to the Comité Ethnies-Familles

of Hôpital du Sacré-Coeur de Montréal, for implementing measures to ensure quality care to patients of diverse ethnic origins and to train nursing staff required to work in a multiethnic environment.

Information

397. The Department of Relations with Citizens and Immigration worked on public information and awareness by:

- participating in various campaigns including the Year of Racial Harmony, Black History Month, and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- organizing, on behalf of the government, the Semaine interculturelle nationale in order to make a broad public aware of the intercultural reality of Québec;
- being associated with government activities carried out in connection with the United Nations Year for Tolerance;
- disseminating *Profils des principaux groupes religieux du Québec* [Profiles of the main religious groups in Québec] and the second edition of *Profils des communautés culturelles du Québec* [Profiles of the cultural communities of Québec]
- awarding the Prix du rapprochement interculturel in recognition of an outstanding contribution to intercommunity rapprochement by 3 citizens and several institutions;
- launching an anti-racist Internet site on March 21, 1996.

398. The Department of Public Security conducted several information and awareness sessions on the traditions and customs of Aboriginal peoples for various stakeholders with an interest in the administration of justice. It also developed and delivered a cross-cultural realities awareness program for its staff.

399. The Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse distributes to the general public numerous information tools relating to human rights. In 1993 and 1994, it responded to 4,979 requests for documents. More than 360,000 documents (texts of the Charter, information pamphlets, official notices of the Commission) were distributed in this way. Locating these information tools was made easier with the publication of a directory of Commission documents and an annotated research bibliography.

400. For a number of years, the Commission has run an intensive public information campaign on discrimination in the accommodation sector. This campaign takes the form of posters in subway trains and buses in Montréal and Québec City, particularly during the time of year when most leases are renewed.

NEW BRUNSWICK

Article 2

Human Rights Commission

401. The New Brunswick Human Rights Commission is responsible for the administration of the New Brunswick *Human Rights Act*. The Commission encourages a climate of tolerance and understanding which prevents persons from being subject to indignity or from being placed at a social disadvantage because of their race, colour, national origin, place of origin or ancestry.

402. Section 13 of the Act authorizes the Commission to approve special programs, such as Affirmative Action and Employment Equity, to enhance the welfare of specific populations, including women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities. The programs are generally intended to identify and remove systemic barriers in employment, housing or education that discriminate against members of designated groups. They may also involve the implementation of special measures to accommodate differences and to achieve and maintain a representative workforce. The Commission is further authorized by the Act to review, alter or impose conditions in respect of such special programs.

403. The Commission carries out its principal functions by promoting human rights education and by investigating complaints regarding alleged violations of the Act. During 1993-94, it processed a total of 105 formal complaints, 7 of which were based on issues of racial discrimination. In 1994-95, of the 101 formal complaints processed, 11 concerned racial discrimination.

Multiculturalism Office

404. Since 1986, New Brunswick has maintained a Policy on Multiculturalism with the purpose of advancing the equal treatment of citizens of all cultures. The Policy represents a commitment to equality in matters of human rights, cultural expression and access to and participation in New Brunswick society. Implementation of the Policy is guided by a Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism, comprising representatives of cultural communities, as recommended by non-governmental organizations having a stated interest in the multicultural nature of New Brunswick society.

405. In 1996-97, grants totalling $29,400 were made to 13 organizations providing multicultural programs and services across the province. Projects included anti-racism education; initiatives fostering cross-cultural appreciation; community development and economic self-sufficiency opportunities for immigrant and visible minority women; and development of a cross-cultural health guide.

406. As directed by the provincial Policy on Multiculturalism, the Office coordinates initiatives across government aimed at promoting harmony within cultural and racial diversity and awareness of the social and economic benefits of cultural diversity. In 1996, the Office released two videos entitled *New Threads, New Trends: Making of the New Brunswick Tapestry* and *Nouvelle trame, nouvelles tendances: la composition du tissu social du Nouveau-Brunswick*. These videos introduce immigrants of diverse backgrounds and expertise and their contributions to the province and the country.

407. In carrying out its mandate to make recommendations to government on current issues, the Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism pursued studies on provincial demographics, multiculturalism and immigration; an economic case for diversity; and differential fees for international studies in New Brunswick.

Equal Employment Opportunity Program

408. In 1989, the New Brunswick government added visible minority persons as a target group of its Equal Employment Opportunity (EEO) Program. The Department of Finance administers the EEO Program to provide Natives, visible minorities, and persons with disabilities equal access to employment, training and promotional opportunities in the New Brunswick Public Service. The Program is open to both on- and off-reserve Aboriginal people and serves as a liaison with reserves and Native organizations.

409. The EEO Program facilitates job placements and work experience for target group persons through a summer employment initiative for students, a job creation initiative administered in cooperation with the Department of Advanced Education and Labour, and through term placements of a year or more, which focus on longer-term skills enhancement.

410. During the reporting period, the Department of Finance hired a candidate under the EEO Program to fill a position in the Innovation and Development Branch. The Equal Employment Opportunity initiative will soon be extended to Part II of the Public Service.

Department of Advanced Education and Labour

411. The Department of Advanced Education and Labour administers wage subsidies to eligible employers who create jobs for unemployed persons in specified target groups, particularly Aboriginal workers. Wage subsidies are provided under three programs covering student summer jobs, short-term situations that develop skills or work experience, and the establishment of permanent or annually recurring seasonal jobs. Programs are available to both on- and off-reserve Aboriginal persons.

Department of Education

412. Based on its 1989 Ministerial Statement on Multicultural/Human Rights Education, the Department of Education maintains a commitment to ensuring a discrimination-free environment for all students and personnel within the New Brunswick education system.

413. The Statement's guiding principles are as follows:

- that every individual has a right to be educated in a school system that is free from bias, prejudice and intolerance;
- that any manifestation of discrimination on the basis of gender, race, ethnicity, culture or religion by any persons in the public school system is not acceptable;
- that school programs and practices promote students' self-esteem and assist in developing a pride in one's own culture and heritage;
- that the school curriculum be free of bias and stereotyping and open to the study of the contributions and achievements of all peoples;
- that multicultural community groups be actively involved in shaping policy and practices in the schools;
- that employment and promotion practices will be based on merit and ability and free from discriminatory barriers.

Department of Intergovernmental and Aboriginal Affairs (DIAA)

414. In 1995, a new cabinet post of Minister of State for Intergovernmental and Aboriginal Affairs was created.

415. The Department's role in the area of Aboriginal affairs is to:

(a) provide information and advice to other departments and to the government;
(b) act as a secretariat for the Ministerial Committee on Aboriginal Affairs; and
(c) liaise with Aboriginal organizations, federal departments and other provinces as required.

Each department and agency is responsible for identifying and implementing concrete measures that advance the government's policy direction for Aboriginal affairs.

416. The New Brunswick government recently reaffirmed a number of policy commitments to Aboriginal peoples through pragmatic social and economic development initiatives: by respecting the Aboriginal and treaty rights of the Micmac and Maliseet peoples in a way that promotes harmony and collaboration between Aboriginal and non-Aboriginal people, and by participating in projects that support the continued development of self-governing arrangements for First Nations communities. The DIAA continues to be involved with both on- and off-reserve Aboriginal issues and organizations.

417. Highlights of DIAA activities in 1994-95 included the following:

- An Aboriginal-federal-provincial initiative in economic development was pursued as a result of a meeting between the federal Minister of Indian Affairs and the Ministerial Committee on Aboriginal Affairs. This led further to the establishment of a Joint Economic Development Initiative (JEDI) in 1995.

- In February 1995, a National Symposium on Aboriginal Development Financing was co-hosted by the DIAA, Indian Affairs and Northern Development Canada, Industry Canada and the Canada Mortgage and Housing Corporation. A task force was established at the Symposium and was scheduled to report to the federal Minister of Indian Affairs in December 1995.

- The DIAA was actively involved in the negotiation of a supplementary compensation agreement between the Minister of the Environment and the Eel River Bar First Nation. Signed in April 1995, the agreement stems from a need to use Native land for a municipal reservoir. Under its terms, at least 50 percent of compensation must be used for economic development.

- The DIAA sponsored a concept refinement and a feasibility study of two Aboriginal business development proposals.

- The DIAA continued to represent the province in a tripartite process with the New Brunswick Aboriginal Peoples Council (NBAPC), representing off-reserve Aboriginal people, and the Privy Council of Canada, representing the federal minister responsible for off-reserve Aboriginal people. With funding obtained through the tripartite process, the NBAPC implemented its Small Home Business Loan Program and also explored the establishment of a credit union for off-reserve Aboriginal people.

418. The Ministerial Committee on Aboriginal Affairs is chaired by the Minister of State for Intergovernmental and Aboriginal Affairs. Other Committee members are: the Attorney General, the ministers of Education, Finance, Health and Community Services, Natural Resources and Energy, and the Minister of State for the Regional Development Corporation and Northern Development.

Department of Justice

419. A pilot Circle Sentencing Project was proposed by the Department for an Aboriginal community in New Brunswick. The project involves on-reserve community members, victims, the accused and their families in a pre-sentence process aimed at assisting Provincial Court judges in determining an appropriate and culturally sensitive sentence for adult and young offenders. Similar arrangements have been put in place in other jurisdictions.

Department of the Solicitor General

420. The Department of the Solicitor General continues to consult with the Solicitor General of Canada and First Nations communities on the implementation of the federal First Nations Policing Policy, which is intended to provide reserves with more culturally-sensitive law enforcement.

421. The Policing Policy serves as the basis for enhancing the level and quality of policing services available to reserve communities and enabling greater Aboriginal involvement in the administration of criminal justice.

422. Since June 1993, the Department has participated with federal and Aboriginal authorities in a policing analysis of three MAWIW Tribal Council communities, with a view to implementing the Policy.

423. Aboriginal persons comprise approximately five percent of the incarcerated offender population in New Brunswick—a significantly disproportionate number given that Aboriginal persons represent only one percent of the provincial population.

424. With responsibility for operating 12 adult and 3 young offender centres, the Department of the Solicitor General has introduced a number of Correctional Services initiatives to better serve Aboriginal persons incarcerated in its correctional centres.

425. For example, the Aboriginal Staffing Initiative has led to the employment of four Aboriginal persons as regular correctional staff: a Youth Counsellor at the New Brunswick Training School, and two Correctional Officers and a Program Supervisor at other correctional institutions. Their participation contributes cultural sensitivity to Aboriginal inmates and encourages greater understanding of, and Aboriginal involvement in, the administration of the criminal justice system.

426. Two individuals of Aboriginal ancestry are also employed as Probation and Parole Officers by the Department to further address the need for sensitivity to the culture and needs of Aboriginal offenders. Aboriginal participation in sentence supervision is intended to create stronger contact between Correctional Services and the Aboriginal community. The presence of Aboriginal Probation Officers also serves a valuable educational function, encouraging greater Aboriginal involvement in the administration of criminal justice

427. Both officers provide conventional probation services, and have further assumed a variety of non-conventional functions related to community education, deterrence, offender rehabilitation and culturally specific programming.

Article 3

Department of Justice

428. The Court of Queen's Bench was involved in challenging the Province's authority to repeal certain provisions of the *Social Services and Education Tax Act* relating to First Nation peoples on reserves.

Article 4

Human Rights Act

429. Subsection 6(1) of the New Brunswick *Human Rights Act* states that "no person shall (*a*) publish, display, or cause to be published or displayed, or (*b*) permit to be published or displayed on lands or premises, in a newspaper, through a television or radio broadcasting station, or by means of any other medium that he owns or controls, any notice, sign, symbol, emblem or other representation indicating discrimination or an intention to discriminate against any person or class of persons for any purpose because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex."

Department of Justice

430. The New Brunswick Department of Justice has been working with a federal-provincial-territorial ministerial committee to make the hate literature provision of the *Criminal Code* more effective.

431. The Department's Law Reform Branch has also explored group defamation as a possible vehicle for pursuing an effective civil remedy.

Article 5

Department of Advanced Education and Labour

432. The Adjustment Services Program is a partnered initiative of Human Resources Development Canada and the Department of Advanced Education and Labour, which serves to bring employers, employees and communities together to deal with changes that impact the structure of the workplace and the role of the workers.

433. In 1994-95, the Department collaborated with the Eel River Bar First Nation in working towards the development and co-management of specific tourism-related projects.

434. Through the Canada-New Brunswick Cooperation Agreement on Entrepreneurship and Human Resources Development, a Business Summit and Trade Show for Native Entrepreneurs was sponsored by the Micmac Maliseet Development Corporation in September 1994. This one-time project brought together Native entrepreneurs, potential investors and business people for the purpose of marketing products, investigating joint ventures and attending workshops. The Agreement will be replaced in 1996 by the Canada-New Brunswick Agreement on Regional Economic Development.

435. Through the Program Coordination and Apprenticeship Training Branch, the Department provides contract training on a fee-for-service basis to employers and other organizations.

including on- and off-reserve Aboriginal people. In 1994-95, vocational training and academic upgrading was provided to five Aboriginal communities.

436. The Community Academic Services Program (CASP) provides basic (grades 4-6) reading, writing, and numeracy instruction to New Brunswick adults outside of the formal school system. Coordinated by the Department of Advanced Education and Labour, the 30- to 40-week literacy program is designed to respond to community-identified needs and is cost-shared between the community and Literacy New Brunswick Inc. The Program is available to both on- and off-reserve Aboriginal people and organizations.

437. There were two CASP programs serving Aboriginal communities in 1993-94, and four in 1994-95. A new program was established at Oromocto First Nation for 1995-96.

Department of Education

438. The Department of Education supports the principle of equal employment opportunity for all persons. Through participation in the Equal Employment Opportunity Program and the Equal Employment Equity Program, special measures are adopted with respect to persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. Employment equity initiatives address various issues related to the occupational status of women and encourage a review of employment systems and practices to ensure a discrimination-free work environment for all employees.

439. Interim agreements on primary/secondary education between the Province of New Brunswick and First Nations ensure that children who live on reserves and attend public schools have access to culturally relevant, quality educational programs and services, consistent with the Policy Statement on Maliseet/Micmac Education in New Brunswick. The governing bodies involved in these arrangements are First Nations, the federal Department of Indian Affairs and Northern Development, the Department of Education and local school districts.

440. Since the Federal-Provincial Master Tuition Agreement terminated in 1993, several First Nations have engaged in direct discussions with the Department of Education with the aim of concluding a long-term tuition agreement for educational programs and services between all First Nations and the Department of Education. Individual agreements exist between the Department and St. Mary's, Oromocto, Kingsclear, Fort Folly, Tobique, Big Cove, Burnt Church and Red Bank.

441. The Department has adopted a number of initiatives consistent with the Policy Statement on Maliseet/Micmac Education in New Brunswick, including an Aboriginal teacher recruitment initiative, the appointment of a number of Aboriginal school board trustees, and an intervention program to address the educational needs of at-risk students of the St. Mary's and Kingsclear First Nations. Other measures, which address curriculum development activities and Aboriginal awareness training for teachers, are reported under Article 7.

Department of Health and Community Services

442. On April 24, 1995, the minister of Health and Community Services, the Honourable Russell King, issued a memo to all regional hospital facilities, Family and Community Social Service Offices, and the Mental Health Commission. The memo contains sections from the *Human Rights Act* concerning racism. The Minister stated that there would be zero tolerance with respect to racism within the Health and Community Services system.

443. Gignoo Transition House was opened in January 1993 to aid abused Aboriginal women and their children. In 1992-93, the Canada Mortgage and Housing Corporation provided funds for capital costs to establish the transition house for victims of spousal violence. The Department of Health and Community Services now provides an operating grant based on usage of the Transition House by off-reserve Aboriginal women and non-Aboriginal clients. The Department of Indian Affairs provides financial assistance based on usage by on-reserve Aboriginal women.

444. A number of the New Brunswick Indians who belong to the Union of New Brunswick Indians are members of the Provincial Suicide Prevention Coordinating Committee. There are also Aboriginal representatives on various community suicide prevention committees.

- Four people who are certified trainers in suicide prevention are part of the Mental Health Commission's provincial pool of certified trainers.
- Training sessions have been provided to various Aboriginal communities in the area of suicide prevention and awareness, including formal training in Critical Incident Stress Management.
- Aboriginal representatives of Big Cove are part of the Critical Incident Stress Management program of the Richibucto community Mental Health Centre.
- Cultural awareness training has been provided to Community Mental Health Services staff.
- Community Mental Health Centres staff continue to provide consultation services to Aboriginal communities as needed.

Aboriginal clients are accessing the services at the 13 Community Health Centres throughout the province on a continuous basis. In addition, the Department will, on an as-needed basis, deliver specific services or training to Aboriginal communities in a crisis.

445. The Province is responsible for providing child protection services to all residents of New Brunswick, including those living on Indian reserves. The Department of Health and Community Services does, however, delegate the responsibility for the delivery of these services to all First Nations (with the exception of the Madawaska Maliseet Nation). The delegation occurs under a tripartite agreement between the First Nations, the Department of Health and Community Services and the Department of Indian Affairs and Northern Development Canada.

446. A Canada-New Brunswick-Indian Child and Family Services Agreement was first signed in 1983 and is in place in several First Nations communities. A Tripartite Agreement on Indian

Child Welfare Agencies also exists and, in 1988, was extended until such time as new arrangements are negotiated.

447. The long-term objective of the Department of Health and Community Services is to devolve responsibility for delivery of child and family services to First Nations. Those services that may be provided under the Tripartite Agreement are: child care, child protection, homemaker, headstart, family and adoption services.

448. According to a February 1994 status report, 10 of the 15 First Nations communities in New Brunswick had child and family services agreements in place; the other 5 were in various stages of negotiation for culturally responsive services.

449. Discussions are underway between federal and provincial representatives and the MAWIW Tribal Council to move toward a partnership model as opposed to the delegated authority model under which the past agreement was signed.

Department of the Solicitor General

450. The Department's Correctional Services Branch has endeavoured to ensure equal access of Aboriginal inmates to culturally sensitive spiritual services through programs of visits by elders and participation in sweet grass ceremonies. The Branch has taken part in informal discussions with Aboriginal leaders regarding the development of institutional policy and procedures.

451. In 1993, the Department introduced a policy to recognize the inherent right of incarcerated Aboriginal offenders to practice their Native spiritual traditions. A sweat lodge was built at the Saint John Regional Correctional Centre to permit periodic ceremonies to be performed by Aboriginal people. Various Aboriginal ceremonies have been conducted in other provincial correctional institutions as well. During these ceremonies, Aboriginal elders are extended similar visiting privileges as members of the clergy.

Article 6

452. Under section 20 of the *Human Rights Act,* the Human Rights Commission is authorized to recommend the appointment of an impartial Board of Enquiry to resolve a complaint of discrimination which cannot be settled through the process of conciliation.

Article 7

Human Rights Commission

453. The New Brunswick Human Rights Commission provides information and referral services on a variety of issues including racism, prejudice and discrimination. It also makes print materials and videos available, and serves as a liaison with community organizations.

454. The promotion of racial harmony continues to be an important focus of the Commission's education program. In this respect, the Commission is actively involved with the New Brunswick Minority Policing Committee in its work to address such issues as recruitment and training of minorities and police practices, and with PRUDE, an organization that develops awareness and programs dealing with racial harmony.

455. During the review period, the Commission was instrumental in promoting the proclamation of Racial Awareness Week (March 20-26) by the City of Saint John. It also issued press releases in recognition of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, International Women's Day, International Human Rights Day and the United Nations Year for Tolerance.

456. In 1995, the Human Rights Commission was designated the government's lead agency for the celebration of the International Year for Tolerance. The Commission implemented the Year by:

- launching the *Foundations for Fairness* video series in conjunction with the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, on March 21. The series comprises two videos and a public service announcement dealing with prejudice, and is accompanied by a study guide;
- publishing *Learning Together*, a teacher's guide for introducing equality issues to students;
- continuing to promote equality through presentations to students and employers, as well as through its publications and other activities.

Multiculturalism Office

457. New programs for 1994-95 included partnerships with other government offices and community organizations to foster cross-cultural education opportunities and the development of immigrant integration materials. The Office worked in cooperation with multicultural organizations and other community-based groups to contribute to the first Canadian Heritage Fair held in New Brunswick.

458. To mark Heritage Day in 1995, a collection of heritage stories by provincial employees was distributed to all schools, libraries, museums and historical societies in New Brunswick.

Department of Education

459. The Department of Education promotes racial harmony by sensitizing students and educational personnel to various issues related to racial discrimination. The Department also marks special events such as Heritage Day, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, and Citizenship Week by initiating annual activities within both the Department and the public school system.

460. The Department of Education's principal role in the elimination of all forms of racial discrimination and the promotion of human rights and multicultural awareness has been in the field of education and teaching.

- The Districts have been directed to develop a policy consistent with the thrust of the Ministerial Statement on Multiculturalism/Human Rights Education, and to feature a progress report as part of the Annual Report of each district.

- The document *Human Rights in the Curriculum*, prepared in 1988, is being updated.

- A document entitled *Checklists for Detecting bias and Stereotyping in Instructional Materials* was prepared in 1990.

- An Indian Education Policy has been prepared by the Department of Education.

A number of initiatives are in place in this area:

(a) An Indian Education Consultant has been hired.

(b) Native Studies 20 is being piloted in a number of schools. "Maliseet and Micmac: First Nations of the Maritimes" is being piloted for this course. A curriculum guide is in preparation.

(c) Native Language programs and materials are being developed.

(d) In-service instruction is being held for teachers in various districts for the Indian Education Orientation Program. *A Circle of Understanding* was published which offers guidelines for provincial schools enrolling native Indian students.

(e) Workshops are being conducted concerning the heritage and culture of First Nations.

(f) provincial Indian Education Curriculum Development Committee is in place. This committee reviews the direction and support for the study of First Peoples in the curriculum.

(g) In response to the Report on Excellence in Education, two initiatives are going forward: one will see an increase in the number of Native teachers, and the other will support Native leaders.

<u>New Brunswick College of Craft and Design</u>

461. Since 1989, the New Brunswick College of Craft and Design has provided a one-year Native Arts Program as part of its foundation Arts Diploma Program. The Program is directed by a Native instructor and the College has developed informal contacts with many elders and Native artists.

462. The College is an interdisciplinary cultural education facility which maintains a policy of credit transference with the University of New Brunswick, whereby credit from one educational institution can contribute to a diploma or degree of the other.

Department of Intergovernmental and Aboriginal Affairs

463. A sub-committee on anti-racist education, with representatives from Manitoba, Ontario and New Brunswick, continued its efforts to coordinate the development of a training manual on racism for human rights officers.

Department of Municipalities, Culture and Housing (ASNB)

464. Archaeological Services New Brunswick (ASNB) works for the preservation (by encouraging fundamental and applied research, designation and banking), management (by screening impacts of projects on heritage sites, licensing, inventories and site protection works), and development (through promotion, commemoration, site interpretation, publications and exhibitions) of New Brunswick archaeological heritage. It will take the lead in facilitating solutions to resource management conflicts. Its Aboriginal involvement is extensive, from employing Aboriginal students in its projects to working closely with specific Indian communities on research, inventory, land management and development projects. This includes giving talks to schools, and working on legislation, with an emphasis on heritage stewardship and community involvement. Repatriation issues are also being addressed. ASNB objectives are to ensure the preservation, management, and development of New Brunswick's archaeological heritage. With regard to Aboriginal involvement, ASNB will:

- try more experiments in co-management of heritage resources;
- work more closely with Aboriginal people on mutual issues, particularly on access;
- encourage heritage resource management on Aboriginal lands.

ASNB has, to date, had direct dealings with at least 10 Aboriginal communities. Members of the Heritage Branch of the MCH Culture Division have recently participated with ASNB staff in the review and planning stages of various Red Bank First Nation initiatives.

Canada/New Brunswick Cooperation Agreement on Cultural Development

465. The Canada/New Brunswick Cooperation Agreement on Cultural Development focussed on maximizing economic growth and cultural awareness through human resource and product development, marketing and distribution, and the application of new technologies. The Agreement was in effect from October 1990 to March 1995.

466. Since 1991-92, assistance has been provided for a number of Aboriginal cultural development projects, including:

- a promotional video and promotional materials for the Eagle Feather Band;
- support for Pictou Fine Arts to attend a trade show;

- a River of Fire Festival and related workshops, held by Big Cove Community Services;
- travelling workshops organized by the New Brunswick Indian Arts and Crafts Association, to teach traditional Native crafts.

467. The principal objective of this agreement was the identification and detailed analysis of economic development opportunities and the formulation of appropriate measures to pursue them. The Agreement provided funding to government departments to assist in the identification and/or study of development opportunities within the province of New Brunswick. Four Aboriginal projects were approved under this cooperation agreement including:

(a) the Strategic Development Plan of the Maliseet Nations Fisheries Management Federation;
(b) a study on opportunities in the resource sector;
(c) the Wabanaki, Woolastook Park and Little Lake Development Plan; and
(d) a project to assess the feasibility of an Aboriginal employment placement project.

Funding under this agreement was available to both on- and off-reserve Aboriginal people. Governing bodies involved in the delivery of this agreement were the Atlantic Canada Opportunities Agency and the Regional Development Corporation.

468. The Development Assistance Program (DAP) is designed to complement other federal and provincial programs aimed at economic development and job creation in particular, the section 25 provision of the Unemployment Insurance Act. DAP provides funding for materials and supplies for community capital projects sponsored by municipalities and non-profit organizations. In 1994-95 and 1995-96, the following Aboriginal projects received funding under DAP:

(a) a Pabineau Band housing project with a DAP allotment;
(b) a measure to upgrade the NBAPC's lodge facilities;
(c) a measure to finance renovations for the Union of New Brunswick Indians;
(d) initiatives to fund a multi-use centre and arena repairs at Big Cove;
(e) an initiative to improve housing on Indian Island and Burnt Church;
(f) an initiative for a road upgrade at Fort Folly;
(g) housing projects for Buctouche, Eel Ground, Eel River Bar, St. Mary's, Indian Island, Fort Folly and Burnt Church; and
(h) a NBAPC camp renovation expense.

469. The Northern Special Projects Fund was created and launched in 1994 as part of the Action North Initiative. It was designed as an incremental assistance fund for worthwhile development projects which could access other government programs. The Action North Initiative targets the specific needs of the region extending from Beresford to Kegwick/St. Quentin. Through this framework the New Brunswick government worked closely with the local residents to develop effective, relevant means that will assist in economic recovery and restore confidence in the entrepreneurial capacities of the north. The fiscal year 1995-96 was the last year for the Northern Special Projects Fund.

470. In 1994-95, the Northern Special Projects Fund assisted the Eel River First Nation with the proposed Heritage Garden concept. The Fund also assisted the laboratory which serves to increase marketable computer skills of Band members. In the fiscal year 1995-96, the Fund contributed to a clam population study at Heron Island and the development of a business plan for the proposed Aboriginal Heritage Garden, which would present the traditional medicinal and food plants used in the region. This fund is open to both on- and off-reserve Aboriginal people.

471. The Sport, Recreation and Active Living Branch mission is to stimulate the development of recreation and sport opportunities through strong partnerships, thereby strengthening communities and improving the overall quality of life in New Brunswick for people of all cultures. The programs of the Branch are delivered both on and off-reserve. Programs which are pertinent to First Nations' communities are:

Organizational Assistance:	To develop self-sufficient volunteer organizations capable of providing quality recreation and sport;
Leadership Assistance:	To support the training of volunteers and professionals in sport and recreation;
Participation and Active Living Assistance:	To support the development of regular participation opportunities in recreation and sport;
Excellence:	To recognize, encourage and support the pursuit of excellence in sport by NB athletes and coaches.
Hosting:	To promote and support the hosting of major sporting events in New Brunswick.

472. The objectives of the Sport, Recreation and Active Living Branch are:

- to promote and support effective partnership;
- to recognize the value of volunteers and volunteerism;
- to enhance the quality of life;
- to promote community pride and excellence;
- to value fair play;
- to create a community-based approach to recreational development;
- to provide a broad range of quality sport/recreation activities.

473. In terms of First Nations, the Sport, Recreation and Active Living Branch delivers its programs from central offices in Fredericton along with regional offices in Edmundston, Fredericton, Saint John, Moncton, Miramichi, Bathurst and Campbellton. Plans for 1997 and beyond include:

- giving assistance to Community Development plans on the following First Nations communities: Big Cove, Burnt Church, Tobique and others as needs are identified;.

- making contact and distributing information to all First Nations communities on services available from Sport, Recreation and Active Living Branch;
- informing Aboriginal leaders of the benefits of recreation, especially for youth at risk.

Public Safety Services

474. The principal goal of Public Safety Services is to assist First Nations communities to develop the necessary expertise, plans and arrangements for effective local emergency management. The project had been implemented by employing an Aboriginal person as a Native Community Advisor on Emergency Measures.

475. This project is the Aboriginal component of the Umbrella Agreement on Cooperation in Emergencies in effect since February 1991. The project is a cooperative effort to improve our collective preparedness to deal with the effects of disaster. It should also serve to foster mutual aid agreements between Aboriginal and non-Aboriginal communities.

476. Responsibility for emergency preparedness in First Nations communities resides with the federal government; nevertheless the provincial government has a moral obligation to provide assistance, advice and support to governing bodies involved in the delivery of the programs of the Department of Municipalities, Culture and Housing, and the Band Councils.

Regional Economic Development Programs

477. The purpose of the Economic Diversification Agreement was to support worthwhile economic development initiatives that had the potential to enhance income and employment.

478. This cooperation agreement contributed to the development of Gitpo Cottage Resort Inc., a project of the Eel Ground First Nation on the Miramichi River. Governing bodies for the cooperation agreement were the Atlantic Canada Opportunities Agency (for the federal government) and the Regional Development Corporation (for the province). The Agreement expired March 31, 1995, with 1995-96 being a payout year for previously approved projects.

Department of the Solicitor General

479. The Department has undertaken measures to promote cross-cultural understanding among its employees by organizing lunchtime awareness activities along with a multicultural exhibit, and by incorporating the government's Policy on Multiculturalism into an employee's handbook as well as into training programs for Executive Directors. The Department is also represented on the Interdepartmental Committee on Multiculturalism.

480. With respect to correctional employees, the Department offers Aboriginal awareness training, including a Native Spirituality course led by Aboriginal elders as trainers. The purpose of this initiative is to ensure correctional staff are more culturally sensitive to the needs of Aboriginal offenders.

NOVA SCOTIA

481. The period covered in this report is from May 1993 to April 1997.

Article 2

482. The Nova Scotia *Human Rights Act*, R.S. 1989, c. 214, provides protection against discrimination on the basis of the following grounds: race, colour; creed, religion; national, ethnic or Aboriginal origin; sex (includes pregnancy); age; marital or family status; physical or mental disability; sexual orientation; political activity, affiliation or association; source of income; fear of contracting an illness or disease; sexual harassment; association with members of groups protected under the Act. The Nova Scotia Human Rights Commission's policy is such that complaints of racial harassment are considered to be complaints of racial discrimination.

483. The Nova Scotia Human Rights Commission continues to investigate complaints of racial discrimination. Approximately 17 percent of the complaints of discrimination in the area of employment are allegations of racial discrimination (race, colour, national, ethnic or Aboriginal origin). Approximately 45 percent of the complaints in the area of services are allegations of racial discrimination.

484. Nova Scotia Human Rights Commission staff participate in ongoing training to develop increased understanding of racism and systemic discrimination.

485. A Race Relations Division was established within the Nova Scotia Human Rights Commission in 1991. The Division's mandate is to develop, both in the public and private sectors, programs and policies that promote cross-cultural understanding and eliminate barriers to the full participation of members of racial minorities in society. Part of this mandate includes the Affirmative Action Program, which involves assisting organizations and agencies from the public, private and community-based sectors, who wish to enter into affirmative action agreements. As part of this process, a revised booklet called *Affirmative Action Resource Manual* includes guidelines on employer-based Human Rights Affirmative Action Committees. These groups take active responsibility for eliminating discrimination and harassment, in the provision of services, in the workplace, and in all areas covered by the Nova Scotia *Human Rights Act*. Sections 6, 9 and 25 of the *Human Rights Act* allow for employers and service providers to enter into special programs and activities whose purpose is to "promote the welfare of any class of individuals..." Such programs are deemed not to be a violation of the *Human Rights Act*. Increasing numbers of private- and public-sector employers and educational institutions are registering affirmative action agreements.

486. In 1995, the Human Rights Commission also developed a video on race relations entitled *Racism and You*. The video gives examples of how racism is practised in a workplace environment and the impact it has on those involved. The video is used during speaking engagements, educational workshops and seminars in both the public and private sector.

487. The government of Nova Scotia established the Steering Committee on Employment Equity and Race Relations in 1991. The Committee is comprised of deputy ministers and department heads and has a mandate to formulate policies and monitor progress on race relations and employment equity issues. The Steering Committee has produced, through a working group, a draft race relations policy statement for the province.

488. The Race Relations and Employment Equity Task Force set up under the Steering Committee began delivering education and awareness sessions to all government employees in 1994. The sessions are continuing. A Race Relations and Employment Equity Resource Centre has been established that includes books, videos, newspaper articles and other items.

489. Throughout the period covered by this report, the Department of Human Resources and the Nova Scotia Government Employees Union have cooperated in gathering statistical information and developing a mandatory affirmative action policy for provincial civil servants at all levels. In March 1996, the Department and the Union made a specific commitment to overcome systemic discrimination; progress statistics are tabled annually in the Legislature.

490. In 1994, the Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women consulted women's organizations in the province on establishing diversity within the Council board and staff. As a result, five of the seven new appointments to the Council were from racially visible groups. Since these 1994 appointments, the Council has been working to ensure that all projects of the Council are more inclusive.

491. In 1996, the Black Women's Health Project was initiated as a community outreach and information program; funding assistance was provided by the Department of Health.

492. The new *Children and Family Services Act*, R.S. 1990, c.5, came into force in September 1991. This legislation states that wherever possible family units are to remain together, assisted by a wide range of supports. Several sections of the Act require that the best interests of the child be the paramount consideration in any placement or intervention; the preservation of the child's cultural, racial, religious and linguistic background is considered relevant to his or her best interests.

493. Where a child of Aboriginal origin is the subject of a child protection proceeding, the Act states that the Mi'kmaq Family and Children's Services of Nova Scotia shall receive notice as a party to the proceedings and may be substituted for the agency that commenced the proceeding. The Act also provides for notice to Mi'kmaq Family and Children's Services before an adoption agreement is entered into concerning a child who is or may be an Aboriginal child. Pursuant to section 88 of the Act, an Advisory Committee conducts an annual review of the Act; a senior staff member from Mi'kmaq Family and Children's Services sits on this advisory committee and also on related policy committees.

494. The *Multiculturalism Act*, R.S. 1989, c.10, s.1, remains in force. Its purpose includes the establishment of a climate for harmonious relations among people of diverse cultural and ethnic backgrounds.

Article 4

495. Although the legislation concerning hate groups and hate propaganda falls under federal jurisdiction, the provincial *Human Rights Act* provides additional protection to groups vulnerable to such propaganda. Section 7 of the Act prohibits publications, displays or broadcasts that indicate discrimination or an intent to discriminate against individuals or classes of individuals. A 1994 Board of Inquiry held that a sweatshirt offered for sale conveyed negative stereotypes about Black women and was discriminatory. The Board of Inquiry ordered the owner of the store to stop displaying and selling the sweatshirt (or any other discriminatory material) and also ordered the owner to apologize to the person who had lodged the complaint.

Article 5

496. The Tripartite Forum consists of representatives of the federal and provincial governments and the Nova Scotia Aboriginal community. In 1995, the Forum's Sub-Committee on Human Rights established a 16-month Mi'kmaq Community Rights Facilitator Program. The Facilitator held workshops and seminars to assist members of the Mi'kmaq community (on- and off-reserve) with the process of filing and resolving complaints under the *Human Rights Act*. The Facilitator also developed cross-cultural sessions for schools and other organizations and served as a consultant to educators and government on Mi'kmaq community rights issues.

497. The Department of Justice, Police Services Division, has designed an introductory Multicultural Training Course for criminal justice workers in the province of Nova Scotia. The intent of the course is to assist Police and Correctional personnel in Nova Scotia to develop a basic understanding of other cultures and values, and to assist them in the normal discharge of their duties in a multicultural environment.

498. There are currently two Black judges serving in Nova Scotia. The Family Court appointment was made in 1986, and the Provincial Court appointment in 1996.

499. The Review Board of the Nova Scotia Police Commission is comprised of a Chairperson, Alternate Chairperson, Member and four Alternate Members. Since 1993, a representative from the Black community and a representative from the Aboriginal community have been serving on the Review Board as Alternate Members.

500. In 1994, the Union of Nova Scotia Indians, with provincial and federal support, developed the Mi'kmaq Young Offender Project. This ongoing initiative combines existing alternative sentencing measures with a restorative justice model that incorporates the Mi'kmaq legal traditions of healing and community resolution.

501. The published reports of the Law Reform Commission of Nova Scotia have included summaries in the Mi'kmaq language since 1992.

502. The Unama'Ki Tribal Police, an Aboriginal police force serving Unama'Ki communities, commenced operations in October 1994.

503. Previous reports have referred to the establishment by the Province of Nova Scotia of the 1986 Royal Commission to inquire into the circumstances that led to the wrongful murder conviction of Donald Marshall, Jr., a Mi'kmaq Indian. The federal and provincial governments continue to address the Royal Commission's 82 recommendations.

Article 6

504. The protection from and compensation for discrimination is discussed in previous sections of this report.

Article 7

505. In 1990, the provincial government appointed the Black Learners Advisory Committee (BLAC). The three-volume *BLAC Report on Education* was published in 1994. This report laid the groundwork for significant structural changes to the *Education Act* and the Department of Education, including the establishment in 1996 of an African-Canadian Services Division within the Department.

506. A similar process is taking place between the Department of Education and the Mi'kmaq community; the intended result is much greater Mi'kmaq control over the education of Aboriginal children. The new *Education Act* legislated the creation of a Council on Mi'kmaq Education and allows for the appointment of a Mi'kmaq representative to each regional school board. Two of the six anglophone school boards have Mi'kmaq representatives; in the other four regions, the Bands are currently choosing their representatives to the boards.

507. A Mi'kmaq Education Consultant position was created by the Department in 1995. The Consultant is overseeing changes to the curriculum, including a Mi'kmaq Social Studies course to be piloted in five high schools and a Mi'kmaq language course to be offered to Aboriginal and non-Aboriginal children as the second-language course option.

508. Dalhousie University, Nova Scotia's largest university, continues to operate programs designed to encourage and facilitate the enrolment of Black and Aboriginal students. The Transitional Year Program has been operating since 1972. A Black Student Advisory Centre was established in 1992. In 1996, the James Robinson Chair in Black Canadian Studies was established. The Indigenous Black and Mi'kmaq Program at the Law School has been operating since 1989. Since the commencement of the program, 46 Black and 32 Aboriginal law students have enrolled in the Program.

509. The Department of Education established the Office of Race Relations and Cross-Cultural Understanding in 1992. This office is working with school boards, multicultural groups and other education partners in developing anti-racist principles and a provincial education race relations policy. As well, the Office is working with school boards to develop race relations policies at the board level. The anti-racist principles will reinforce the individual's right to an education free from bias, prejudice and intolerance. The race relations policy includes school programs and practices promoting self-esteem and pride in individual cultures and heritages. The

Department is also finalizing its provincial student discipline policy which includes sections prohibiting racial harassment. Under the new *Education Act,* R.S. 1995-96, c.1, school boards have a duty to establish policies that protect students from harassment and abuse.

510. In 1996, the Joint Human Rights and Education Committee was reactivated with the Executive Director of the Human Rights Commission and the Deputy Minister of Education serving as co-chairs. The Joint Committee acts as a forum for discussion and sharing information; it also has a mandate to recommend ways that human rights concepts and issues can be integrated into policies and curriculum development.

511. The Nova Scotia Human Rights Commission continues to produce and distribute information on discrimination. It also continues to assist with the organization and delivery of conferences on human rights in both the school system and the private sector.

512. In March 1997, the Nova Scotia Sport and Recreation Commission launched a Fair Play program that will emphasize zero tolerance for violence, racism and verbal abuse in sports facilities. The program will also promote the right to increased access to sports regardless of racial origin. The City of Halifax has provided a program to immigrant children since 1995 that is designed to increase the children's awareness of recreational opportunities and to help them feel more comfortable participating.

513. The Province of Nova Scotia continues to recognize the following events: African Heritage Month is celebrated throughout February with numerous events; Aboriginal Treaty Day is celebrated October 1; March 21 is celebrated with a ceremony at Province House at which the Premier signs Nova Scotia's Proclamation declaring March 21 as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The theme for the 1997 events commemorating March 21 was "Youth Perspectives on Eliminating Racism." A public- and private-sector partnership, organized through the Nova Scotia Human Rights Commission, sponsored the theme and events.

PRINCE EDWARD ISLAND

General

514. Prince Edward Island has a population of approximately 130,000, comprised of people from 78 different racial and cultural groups. In 1996, Statistics Canada identified 1,525 Islanders as visible minorities. Between 1993 and 1997, 638 immigrants came to Prince Edward Island, including refugees and sponsored immigrants.

515. There were 961 Aboriginal persons living in Prince Edward Island in 1997. Five hundred and thirty-two of these lived on Lennox Island and Abegweit Mi'kmaq band reserves while 429 lived off-reserve. Aboriginal persons make up the largest visible minority group in Prince Edward Island.

516. In Prince Edward Island, ministers are appointed to various departments from the elected members of the Legislature. The Minister of Community Affairs and Attorney General is responsible for the *Human Rights Act*. Under this Act, the Human Rights Commission is established and its mandate is to protect human rights in the province. Amendments to the Act were introduced in 1997. The amendments provided a clear definition of who may file a complaint with the Commission. This definition includes anyone, except the Commission or its employees, who believes on reasonable grounds that the Act has been contravened. The Executive Director has expanded powers of investigation and resolution under sections 22 through 24, and there exists a mechanism whereby the Executive Director's decision can be appealed to the Chairperson of the Commission. Under the amendments, the Chairperson is able to convene a hearing before a panel to inquire into the complaint. Such a hearing will be held in public. These amendments were designed to improve the speed and quality of service and to make the Commission more accessible.

Article 2

Measures Taken to Prohibit and Eliminate Discrimination

517. The P.E.I. *Human Rights Act* prohibits racial and ethnic discrimination. The Act reflects the fundamental principles of equality set out in the *Universal Declaration of Human Rights*. Sections 2 through 13 of the Act prohibit racial and other forms of discrimination in the areas of services, accommodation, facilities and employment. A person who alleges that they were discriminated against may file a complaint with the Human Rights Commission. The Commission will investigate the complaint, and assist the parties in reaching a resolution. The Commission has the authority to order a legally binding remedy, following a hearing by a panel of the Commission.

518. The Prince Edward Island Human Rights Commission is a provincially funded, arm's-length statutory body. The Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women is another provincially funded arm's-length government agency. Both of these organizations promote racial understanding. The Department of Education also funds or sponsors some programs. In 1997, the Multicultural Council, which currently operates as an umbrella organization for a number of multicultural groups, held meetings with the Prince Edward Island Minister of Education about obtaining provincial funding for multicultural and anti-racism activities. The Women's Network of P.E.I. receives funding through grants from various levels of government, as does the Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. Both of these organizations carry out educational programs in the area of racial discrimination, within their mandates.

Article 4

Information Regarding Decision 3 (VII)

519. The *Criminal Code of Canada*, a federal statute, applies to the relevant groups and activities. However, the Prince Edward Island *Civil Service Act*, regulation 31(*c*)(iv) and (*d*)(i)

prohibits harassment and disreputable conduct. Promoting or advertising racially discriminatory materials would fall under this regulation and would also be contrary to the *Human Rights Act*.

Article 5

Equal Treatment Before Tribunals

520. The *Human Rights Act* allows all persons not employed by the Commission to file a complaint. Any act of discrimination before a tribunal would be dealt with on appeal or by complaint under the *Human Rights Act*.

Economic, Social, and Cultural Rights

521. The Diversity Partnership Project is a federal-provincial initiative to promote employment equity in both the federal and provincial civil service. The aim of the program is to increase knowledge, awareness, and appreciation for employment equity and workplace diversity. Aboriginal persons and visible minorities who are employed within the Civil Service are eligible for the program, which may involve directing individuals to career counselling or arranging for work assignments to enhance skills. In addition to dealing with individual employees, the Project provides employment equity training sessions to managers.

522. In the past year, Employment Development Officers were hired to create public-private partnerships. These partnerships encouraged the training and employment of Aboriginals. The federal government is currently training Aboriginal employees, while the Atlantic Veterinary College will train and employ Aboriginal biotechnicians.

523. The P.E.I. Multicultural Council formed a committee in 1994 to further educate employers and influence policy decisions regarding the hiring of visible minorities. In 1995, the Committee hosted a day of awareness at a federal tax processing centre in Summerside, P.E.I. In 1997, the President of the Multicultural Council made a presentation to the Federal-Provincial Diversity Management Committee on employment equity.

Article 7

Education and Teaching

524. In 1995, a race relations consultant was hired under shared funding between the federal and provincial governments to work within the provincial Department of Education. The role of this position is to deal with issues of racism within the provincial school system. In 1997, a steering committee consisting of members from community organizations launched the Women and Race Relations Publication project. The Women's Network of P.E.I. is responsible for producing a book for junior-high-school teachers to use in social studies classes. The book, entitled *Regarding Diversity*, is expected to be completed in 1998. The Prince Edward Island Department of Education is contributing to printing, editing, and other aspects of the publication. The Grade 9 Social Studies curriculum contains a Race Relations unit. The goal of the

publication is to create an educational resource and encourage teachers to use it. Lesson plans and activities will also be prepared. The publication will consist of first-person, experiential stories of Aboriginal women and women from ethnocultural minorities.

525. The Mi'kmaq Family Resource Centre has operated since 1993. The Centre promotes the understanding of Aboriginal culture through school presentations, drop-in play programs for children and parents, and youth groups. Racism is addressed in all of these programs and education is achieved through the sharing of personal experience.

526. The Prince Edward Island Human Rights Commission provides educational pamphlets for the general public, and seminars for university students, government departments, and community groups. The Commission also began work on an Internet home page to provide more complete access to the *Human Rights Act* and other valuable information.

527. The P.E.I. Association for Newcomers to Canada works with schools by providing an *Understanding Others* manual, and an *Immigrant Children's Stories* handbook. The Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. publishes pamphlets that deal with discrimination. The Association published *Running a Business: What about Human Rights?* in 1995.

528. On March 21 of each year, the P.E.I. Multicultural Council holds an open house to mark the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. For the past three years, a component of the open house has been the Royal Canadian Mounted Police anti-racism contest where students from all Island schools are encouraged to submit poetry, poster, or art entries expressing their feelings and attitudes on anti-racism. Cash prizes are awarded for the best entries. The Council received donations from local businesses to print one of the winning poetry submissions into an anti-racism bookmark. The Premier of Prince Edward Island and the Mayor of Charlottetown, P.E.I., sign a proclamation each year recognizing March 21 as the day for the elimination of racial discrimination.

529. The Prince Edward Island Department of Education participates in the Atlantic Provinces Common Curriculum Project, working with groups from the other Maritime provinces to promote multicultural subject matter. The Department also sponsors yearly workshops for teachers that focus on race relations and multiculturalism. For the past two years, the Department has offered a summer symposium on race relations. In 1995, a multicultural policy was drafted. The Department has an existing, general non-discrimination policy which conforms with the *Human Rights Act*.

Culture

530. The P.E.I Association for Newcomers, the P.E.I. Multicultural Council, and the Native Council of P.E.I. all sponsor cultural events. The Multicultural Council sponsors annual festive celebrations and an open house to commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination every March 21. Last year, a Chinese New Year open house was included for the first time as one of the festive celebrations. During the past four years, cultural events have included an Asia-Pacific event, multicultural Christmas festivals in smaller Island

communities, and artistic cultural displays. The Multicultural Council also gave workshops on cultural diversity to the RCMP, and placed Black History Month exhibits at two local malls. During the past four years, the Council has distributed *Neighbourly*, a brochure about racial and ethnic misconceptions. The Council prepared Race Relation Study Packages for community groups, sponsored a commemoration of the Holocaust, and sponsored a Jewish culture display. In 1997, the Multicultural Council also offered four ethnicity workshops to university students.

531. In 1997, the Native Council helped establish an Aboriginal Education Committee with the Department of Education. The aim of the Committee is to develop ideas which would ensure that the provincial curriculum accurately portrays Native people, thus reducing misconceptions and discrimination.

Information

532. The Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women promotes diversity along with racial and cultural sensitivity by advising government on policies that affect women. The Advisory Council also educates the public with the objective of improving conditions for women. The Council has its own library of materials available to the public. The Women's Network of P.E.I. supplies information about race relations through its lending library, and through its *Women and Race Relations* publication project.

533. The P.E.I. Multicultural Council contributes general information through cable television announcements about cultural events, and through articles for local newspapers. The Council has a resource library and is distributing its anti-racism bookmark throughout Island communities. The Human Rights Commission maintains a resource centre that provides legal and historical information relating to discrimination. Staff members are also available to answer questions. Further information is readily available via the Commission's Web page and toll-free phone number.

NEWFOUNDLAND

General

534. The Department of Environment and Labour is now responsible for the Human Rights Commission.

Article 2

535. The Public Service Commission has established a Working Group on Employment Equity. One of its main purposes is to develop an employment equity policy for the Newfoundland Public Service for the guidance of managers and employees in ensuring that the rights of various groups, including visible minorities, are respected.

536. The Public Service Commission conducted a Cultural Diversity Awareness seminar which dealt with skills for developing sensitivity to and interaction with people of different cultures. As well, the Public Service Commission sponsored two staff members to attend a seminar on employment equity, entitled "Practical Solutions for the 90's."

537. The Royal Newfoundland Constabulary works actively with the Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador, the Association for New Canadians, and the Police/Visible Minority Relations Steering Committee.

538. In 1993, the Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador presented a seminar on contemporary issues, problems and concerns of visible minorities to members of the Royal Newfoundland Constabulary.

539. In 1993 and 1994, the Royal Newfoundland Constabulary received grants to support the hiring of visible minority persons to work in the Police Services and Crime Prevention sections of the Constabulary.

540. In 1993, the Human Rights Commission and the Training Section of the Royal Newfoundland Constabulary organized a lecture on race relations for Constabulary members.

541. In July 1994, the Training Section of the Royal Newfoundland Constabulary was awarded a $2,500 grant by the Department of Multiculturalism to purchase equipment to be used for a Two Way Streets - Race Relations Program. The Program is an interactive laser disc training course developed exclusively for operational police officers. In 1995, six members of the Constabulary were trained as instructors for the Program, which is now available for use by all Constabulary members.

542. The Royal Newfoundland Constabulary uses the Association for New Canadians as a facilitator for training.

543. All resource materials available at the Victim Services Program of the Department of Justice have been translated for Innu and Inuit communities.

544. In March 1996, the Royal Newfoundland Constabulary and the Human Rights Commission participated in a seminar entitled, "Hearts of Hate - The Battle for Young Minds." Some of the topics covered were racial gangs, gang recruitment, hate camps, and propaganda.

Article 5

545. In June 1994, the Royal Newfoundland Constabulary entered into a memorandum of understanding with the Miawpukek Tribal Police in Conne River, to allow recruits from the Conne River Police to work with the Patrol Division of the Royal Newfoundland Constabulary for the purpose of receiving training and exposure to police duties.

546. In 1995, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Davis Inlet Band Council entered into an agreement establishing an interim policing arrangement to provide effective, efficient and culturally appropriate policing responsive to the unique needs of the residents of Davis Inlet. The agreement provides for the appointment of employees of the Band Council as peacekeepers and their designation as Peace Officers under paragraph 7(1)(*d*) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. The peacekeepers work in cooperation with, and under the direction of members of the RCMP. As part of the agreement, the RCMP provides policing training for the peacekeepers and participates in other relevant training initiatives recommended by a committee which was established under the agreement.

547. Amendments to the *Royal Newfoundland Constabulary Act* in 1992 created a new Public Complaints Commission with the mandate to receive and review complaints made by any member of the public against a police officer, to investigate such complaints and, if necessary, refer the complaints to a hearing before an adjudicator.

548. Staff of Adult Corrections have been accessing ongoing cultural diversity training offered by the Public Service Commission. As well, staff in Labrador were provided with cross-cultural awareness training.

549. In 1992, the Human Rights Commission referred two race-related complaints to a Board of Inquiry. The complaints involved the exclusion of two people from membership in the Labrador Inuit Association. The Board ruled in favour of the Labrador Inuit Association. The decision was appealed by the Human Rights Commission but, based on a legal opinion, was later withdrawn.

550. The Newfoundland Human Rights Commission receives few complaints involving discrimination or harassment on the basis of race. Two complaints were filed in 1993, three in 1994, three in 1995, two in 1996, and four in 1997. None of these complaints was referred to a Board of Inquiry. One was settled on a "without prejudice" basis, one was withdrawn, three are ongoing and the remainder have been dismissed.

551. In 1997, the staff of the Newfoundland and Labrador Youth Centre participated in a Cross-Cultural Awareness workshop. The workshop specifically focussed on raising the staff's level of awareness of the particular cultural diversities of the Aboriginal peoples of Labrador and of what is appropriate intervention for Aboriginal youth in a custody facility, and on strengthening the skills that staff require to carry out such programming.

Article 7

552. The Department of Tourism, Culture and Recreation continues to work with all multicultural groups in the province to ensure their arts and cultural efforts are recognized, encouraged and promoted. The Department has prepared a Heritage Guide which features Aboriginal tourism highlights in the province, focussing on art and craft work from Labrador. The Department is also developing a Viking Millennium Exhibit for the year 2000 that interprets the Norse experience as well as the interchange with Aboriginal peoples.

553. Funding for programs to facilitate Innu or Inuit language education is provided through federal-provincial Native peoples agreements. The Inuit agreement provides a 60/40 percent funding division between federal and provincial governments, while the agreement related to Innu education provides for a 90/10 percent division. Under the terms of the Inuit agreement, specific funding has been provided to the Labrador Integrated School Board and the Pentecostal Assemblies School Board in each of the five years for an Inuktitut language program. Under the Innu agreement, specific funding has been provided for a language program in the communities of Davis Inlet and Sheshatshit in each of the two years of the agreement. These monies are to be used for curriculum development, translation and publication of curriculum materials by staff of the local school board.

554. As a result of the work of the government's Classroom Issues Committee, four booklets have been drafted for use in the primary, elementary, intermediate and senior high-school levels. The booklets deal with student rights and responsibilities as they apply to the existing curriculum; they also promote understanding of appropriate codes of student behaviour in all areas.

555. The Province of Newfoundland and Labrador has recognized March 21 as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Activities to mark the day have included:

- the signing of a Proclamation recognizing the day;
- an essay project on race relations for junior-high-school students in the province, sponsored by the Human Rights Commission;
- public service announcements and a press release;
- information booths at public places across the city, including the Royal Newfoundland Constabulary headquarters;
- a Cross-Cultural Education Day for students at two high schools;
- an art exhibit by new and Native Canadians at Cabot College; and
- an open house at the Association for New Canadians.

PART V: MEASURES ADOPTED BY THE GOVERNMENTS OF THE TERRITORIES*

YUKON

General

556. Please refer to the Yukon's contribution to Canada's fourth report on the *International Covenant on Civil and Political Rights* and third report on the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* for relevant information not repeated in this report.

* In geographical order, from west to east.

Article 2

557. The *Public Service Act*, section 98, provides the legislative authority by which the Public Service Commissioner may, in respect of any position or class, prescribe qualifications which are necessary or desirable having regard to the nature of the duties to be performed, but in doing so, he/she shall not discriminate against any person by reason of race, religion, religious creed, colour, ancestry, or ethnic or national origin.

558. Section 99.1 of the *Public Service Act* provides the legislative authority to implement affirmative action programs that have as their object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups and may for that reason employ members of such groups as appropriate.

559. The *Yukon Human Rights Act, 1987* states that special programs and affirmative action are not discrimination. This act enables employers to design programs to reduce disadvantages resulting from past discrimination suffered by a group identified by reference to a prohibited ground of discrimination.

560. In 1990, the Yukon government approved an Employment Equity Policy. The policy document states that the employer's goal is to ensure fairness in accessing employment opportunities and developing a public service which is representative of the Yukon population. The policy applies to all departments of government. The target groups identified in the policy are women, Aboriginal peoples and people with disabilities. Data on visible minorities are regularly collected and monitored. To date, the data show no under-representation. The objectives of the policy are: to achieve an equitable, representative workforce; to identify and remove barriers to employment and advancement; to implement special measures and support programs to remedy a previous disadvantage; and to contribute to fair and equitable access to employment opportunities and benefits of the Yukon government. Employees are surveyed and data are maintained on target group representation. The data are used for planning and supporting employment equity programs that are established to eliminate employment disadvantages. Annual employment equity plans are developed and progress is reported in annual corporate reports for the Yukon government.

561. In 1992, the Yukon government approved a Workplace Harassment Policy. The purpose of the Policy is to establish a workplace that does not tolerate harassment and to maintain a work environment which is free from harassment. This policy applies to all individuals, including casual and contract personnel employed with the Yukon government. Definitions are provided for the types of harassment covered under this policy, including personal harassment, sexual harassment, and abuse of authority. This policy establishes a formal and informal process for making a harassment complaint.

Article 2

562. The Government of Canada, the Yukon Government and the Council of Yukon Indians signed the Umbrella Final Agreement on May 29, 1993. This framework agreement forms the

basis of negotiation of comprehensive land claim agreements with Yukon's 14 First Nations. This framework includes provision to negotiate self-government agreements to be completed along with the land claim agreements.

563. The Government of Canada, the Yukon Government and four Yukon First Nations (Champagne & Aishihik First Nations, Teslin Tlingit Council, First Nation of Nacho Nyak Dun, and the Vuntut Gwitchin First Nation) signed final and self-government agreements on May 29, 1993. These agreements include implementation plans and funding arrangements to support the obligations of all parties in the activities that arise from the agreements.

564. On February 14, 1995, the Yukon government proclaimed legislation that brings the final and self-government agreements reached to date into effect. This date represents a major milestone in Yukon's history marked by the new relationship between governments and First Nations as expressed through these agreements. The self-government agreements describe a new order of government in the Yukon and move the territory into a new era of governance.

565. In 1995, the Yukon government approved its First Nations Relations Policy (#1.12). The purpose of this policy is to ensure that Yukon government activities are carried out in a manner that will foster constructive relationships with First Nations. This policy articulates nine principles under the headings of: Aboriginal rights; jurisdiction and responsibility; effective government; and, reciprocity and community relations. Of particular interest is the Yukon government's support for the constitutional recognition of negotiated self-government arrangements.

566. In 1995, following the release of the federal policy guide on Aboriginal self-government, the Yukon, Canada and Yukon First Nations established a common table to negotiate self-government arrangements that can be protected under section 35 of the *Constitution Act, 1982*. These negotiations continue with the objective to have a new form of self-government agreement and associated federal and territorial legislation as soon as possible.

567. In 1996, the Government of Canada and the Yukon Government completed negotiations with two First Nations. The Little Salmon/Carmacks First Nation and the Selkirk First Nation are in the process of ratifying their final and self-government agreements. Once ratified by the parties, these agreements will likely come into effect in 1997. Negotiations with the remaining Yukon First Nations are actively progressing towards completion of all 14 Yukon First Nation final and self-government agreements by the end of 1999.

568. Early in 1997, the Yukon Government signed protocol agreements with all Yukon First Nations and key transboundary claimant groups. These agreements describe a new cooperative government-to-government relationship that will move the territory towards assuming control over provincial-like programs. The parties make a strong commitment to actively work towards the completion of all land claim and self-government agreements while also jointly negotiating with the federal government on devolution of federal programs to both the Yukon Government and Yukon First Nations.

Article 5

569. Section 182 of the *Education Act* and section 161 of the *Public Service Act* provide leave without pay for employees proposing to become a candidate in an election pursuant to the *Canada Elections Act* or the *Elections Act* (Yukon).

570. Section 183 of the *Education Act* provides for employees to engage in political activity in a federal or Yukon election whether or not a writ of election has been issued. Political activity includes speaking, writing or working on behalf of a candidate or a political party.

571. The Public Service Commission has a Time Off for Elections policy which provides employees with time off with pay, if required, to cast their votes in federal, territorial or municipal elections.

572. The collective agreement between the Yukon government and the Yukon Teacher's Association states that leave with pay will be granted with pay deducted at cost for substitute, to participate in specific religious holidays (i.e., other than Sabbath or equivalent).

573. Please see items one to three noted under Article 1.

574. Equal pay for work of equal value under the *Human Rights Act* applies to Yukon and municipal governments. The Yukon government has a job evaluation system that is based on the principle of equal pay for work of equal value and an adjustment was made in 1986 to some employees' compensation to achieve equal pay.

575. The *Public Service Staff Relations Act* provides for employee organizations or a council of organizations to apply in the prescribed manner for certification as a bargaining agent for a bargaining unit.

576. Training programs are provided to Yukon government employees on valuing and managing diversity and differences in the workplace.

577. The Leave Without Pay Policy provides employees with the opportunity to take leave without pay to fulfill family, cultural, civic and volunteer roles within the community. The leave is designed to recognize and accommodate the needs of employees in the workplace. This leave permits employees to participate in work-related and non-work-related activities without losing status as an employee.

578. In December 1990, the Yukon Territorial Government passed the *Health Act* which guides all that the Department of Health and Social Services does. The Act incorporates the following six principles: prevention of illness and injury and the promotion of healthy behaviour; the integration of health programs and services with social programs and services; the partnership of individuals, groups, communities, Aboriginal groups and governments in planning, evaluation and implementation; the accessibility of programs and services to individuals and groups; the cultural sensitivity and responsiveness of policies and systems; the accountability of health and

social policy decision-makers so that health and social policies and the system will be responsive to the needs of the residents of the Yukon. Other provisions of the Act recognize and respect Aboriginal traditional healing practices and protect client rights. The Act also provides for advisory committees.

Article 7

579. The Department of Health and Social Services provides a number of services that are responsive to the needs of individuals and communities. Some of the services that reflect the cultural diversity of the community are as follows:

- The Child Protection Unit has entered into joint initiatives with First Nations concerning child protection.

- Foster Care Services is actively involved with First Nations to find culturally appropriate homes for First Nation children.

- The Adoption Services Unit works closely with First Nations during the assessment and placement process to place First Nation children in culturally appropriate homes.

- Wherever possible, First Nation children in care and custody are placed with relatives or families of their First Nation. The Unit works with First Nations after placement to ensure children have regular contact with their families and members of the community.

- Youth Services provides programs that are designed so youth can gain a sense of connection with and pride in their respective cultures. Youth learn traditional/historical definitions and meanings of concepts, trust, responsibility and leadership. Culturally appropriate drug/alcohol and solvent abuse information programs are aimed at Aboriginal youth.

- The First Nations Health Committee was established under the direction of the Hospital Board. The Committee deals with matters of specific concern to First Nations people, such as diet, traditional healing and employment equity.

- Under the *Health Act*, the Health/Youth Investment Funds have provided financial assistance for the promotion of First Nations cultural camps, healing conferences, children's camps and parenting projects.

- Information brochures, pamphlets, certificates and forms used in the Department are available in both official languages. Should information be required in an Aboriginal language, a request can be made to Aboriginal Language Services for translation.

NORTHWEST TERRITORIES

Article 7

580. Within the Northwest Territories school curriculum, the subject called Social Studies provides the framework for study relating to human rights and freedoms. The promotion of understanding, tolerance and friendship among nations and racial and ethnic groups is at the core of the Social Studies curriculum, which states that the principles underlying a just and fair society for all should be embedded in the daily practices of the classroom and the actions of teachers and students.

581. School teachers in the Northwest Territories are also encouraged to combat, on a daily basis, prejudices which lead to racial discrimination.

582. In June 1995, a new *Education Act* for the Northwest Territories was passed. It came into force on July 1, 1996. Several sections of the Act seek to promote understanding and tolerance among different cultural groups. The Preamble to the Act includes statements recognizing the multicultural heritage of Canada, the rights and freedoms of every individual and the constitutional rights of the Aboriginal peoples of the Northwest Territories.

583. Paragraph 22(1)(*d*) of the Act directs that a student has the responsibility to be respectful of the cultural, spiritual or religious beliefs of others while on school premises.

584. In addition, subparagraph 45(1)(*c*)(ii) of the Act directs that every teacher shall, respecting the students under his or her care and instruction, implement the education program and individual education plans in a way that encourages the development of students' self-respect, dignity and self-esteem and that encourages students to respect other students' cultural and spiritual or religious values and beliefs.

Gouvernement du Canada | Government of Canada

CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE

Treizième et quatorzième rapports du Canada

couvrant la période de juin 1993 à mai 1997

Canada

AVANT-PROPOS

La *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965. Le Canada a ratifié la Convention le 14 octobre 1970.

Les États parties doivent présenter au Comité pour l'élimination de discrimination raciale (de l'ONU) des rapports concernant les mesures qu'ils ont prises pour assurer l'application de la Convention. Les présents treizième et quatorzième rapports ont été soumis aux Nations Unies le 16 mars 2001 et contiennent dans l'ensemble de l'information pour la période allant de juin 1993 à may 1997. Ce rapport est le fruit d'une étroite collaboration entre le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et territoires et décrit les mesures et initiatives prises par ces gouvernements concernant la Convention.

C'est dans le cadre des activités de sensibilisation aux droits de la personne de la Direction des programmes des Autochtones et des Droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien, que ce rapport a été publié au Canada. On peut se procurer des copies de ce rapport gratuitement, dans les deux langues officielles, auprès du Programme des droits de la personne à Hull, ou à l'un des bureaux régionaux du ministère. Ce rapport est aussi disponible sur le site web du Programme des droits de la personne à l'adresse suivante : www.pch.gc.ca/ddp-hrd/.

Programme des droits de la personne
Direction des programmes des Autochtones
et des Droits de la personne
Ministère du Patrimoine canadien
15-7-B
Hull QC K1A 0M5
Téléphone : 819-994-3458
Télécopieur : 819-994-5252
Courriel : rights-droits@pch.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de catalogue Ci96-69/2000F
ISBN 0-662-85633-3

TABLE DES MATIÈRES

Introduction		1
Première partie :	Renseignements d'ordre général	1
Deuxième partie :	Jurisprudence de portée nationale	3
Troisième partie :	Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada	5
Quatrième partie :	Mesures adoptées par les gouvernements des provinces*	25
	Colombie-Britannique	25
	Alberta	34
	Saskatchewan	41
	Manitoba	59
	Ontario	66
	Québec	72
	Nouveau-Brunswick	88
	Nouvelle-Écosse	104
	Île-du-Prince-Édouard	110
	Terre-Neuve	114
Cinquième partie :	Mesures adoptées par les gouvernements des territoires*	118
	Yukon	118
	Territoires du Nord-Ouest	123

* D'ouest en est.

INTRODUCTION

1. Ce rapport présente les treizième et quatorzième rapports du Canada aux termes de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Il couvre, en gros, la période allant de juin 1993 à mai 1997. S'il arrive parfois que des événements débordent la période visée, nous le signalons.

2. Ce rapport renferme des renseignements sur les mesures adoptées par ie gouvernement du Canada, les gouvernements provinciaux et les gouvernements territoriaux au cours de la période de référence; il tient également compte des commentaires qu'ont formulés les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale lorsqu'ils ont examiné les rapports précédents, ainsi que de leurs demandes de renseignements complémentaires.

3. Même si la Convention ne fait pas expressément mention des peuples autochtones, dans ce rapport, comme dans les rapports précédents, il sera question des aspects de la situation des peuples Autochtones du Canada qui semblent pertinents à la Convention. Il est toutefois important de souligner que les peuples Autochtones du Canada ne se considèrent pas comme étant un « groupe ethnique », et le gouvernement fédéral n'emploie pas non plus ce terme pour les désigner. Ceci reflète le souhait des peuples Autochtones de mettre en relief leur situation unique en tant que peuples originels du Canada et d'affirmer qu'ils ont une relation spéciale avec l'État, fondée sur des droits spécifiques.

PREMIÈRE PARTIE : RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

4. Le Canada est un état fédéral comprenant dix provinces (l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve) et deux territoires[1] (les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon). Bien que la ratification des traités internationaux soit la prérogative du gouvernement du Canada, leur mise en oeuvre nécessite la participation des gouvernements ayant compétence sur les questions visées. Au Canada, les questions visées par la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* sont du ressort conjoint du gouvernement du Canada, des gouvernements provinciaux et, par suite d'une délégation de pouvoir de la part du Parlement du Canada, des gouvernements territoriaux.

5. Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne, et leurs fonctionnaires, demeurent en liaison réciproque et s'échangent des renseignements sur la mise en oeuvre des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne, y compris la

[1] Un troisième territoire, le Nunavut, a été promulgué le 1er avril 1999.

Convention, par le truchement d'un mécanisme connu sous le nom de Comité (fédéral-provincial-territorial) permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne.

6. Le Canada s'enorgueillit d'être une société vraiment multiculturelle dont la diversité culturelle constitue une réalité tout autant démographique que sociale qui découle de l'histoire et du développement du pays. L'immigration a joué un rôle important dans la croissance du pays et, depuis quelques décennies, le Canada attire un grand nombre d'immigrants de pratiquement toutes les origines ethniques, les couleurs et les traditions religieuses et culturelles.

7. Du point de vue démographique[2], les Canadiens d'ascendance autochtone comptaient, en 1996, pour 2 pour cent de la population, tandis que les minorités visibles représentaient 11 pour cent (3,2 millions de personnes) des adultes canadiens à l'échelle nationale et environ 31 et un pour cent dans les grands centres de Toronto et de Vancouver.

8. Atteste de l'évolution des tendances en matière d'immigration le fait qu'environ 42 pour cent des Canadiens se disent d'au moins une origine autre que française ou britannique ou autochtone. Ces pourcentages sont plus élevés à Toronto (69 pour cent) et à Vancouver (66 pour cent). Le recensement de 1996 a dénombré près de 5 millions d'immigrants vivant au Canada (17 pour cent de la population totale). Au 21e siècle, le Canada va continuer de se diversifier sur les plans culturel et démographique puisque, selon les prévisions, la proportion d'adultes membres de minorités visibles devrait doubler d'ici 2016 . La génération Nexus est constituée de 7 millions de Canadiens âgés de 18 à 34 ans. Une proportion importante de cette génération (20 pour cent) est constituée de personnes appartenant aux minorités visibles. Dans ce contexte, la politique fédérale du multiculturalisme est particulièrement importante au moment d'aborder les questions de relations interraciales et de compréhension interculturelle.

9. L'adoption de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986, a créé un besoin de données concernant quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible. Les données sur les minorités visibles sont dérivées des réponses données à la question 19 du recensement, qui demande aux répondants de marquer ou de spécifier le ou les groupes auxquels ils appartiennent. Les personnes qui s'identifient à des groupes autres que blanc ou autochtone ont été classifiées comme « minorités visibles ». Dans certains milieux, les progrès effectués dans le marché de l'emploi par certains membres de minorités visibles soulèvent la question d'une éventuelle redéfinition de ce groupe. Cependant, les études scientifiques continuent de démontrer que les personnes appartenant à des minorités visibles subissent encore une discrimination sur le marché, même lorsqu'elles équivalent aux personnes non minoritaires en termes de caractéristiques de marché comme le niveau d'instruction, le lieu de naissance, les années d'expérience, l'âge et l'occupation.

10. Au Canada, il existe des garanties constitutionnelles et législatives qui, mises ensemble, assurent une protection complète contre la discrimination raciale, dont des garanties relatives à la

---

[2] Les données démographiques sont tirées du recensement du Canada mené en 1996.

langue, à la culture, à la religion, à l'éducation et aux peuples autochtones. Ces garanties sont : la *Charte canadienne des droits et libertés* et autres dispositions de la *Loi constitutionnelle de 1982*, la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur les langues officielles*, ainsi que la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les lois provinciales sur le multiculturalisme.

DEUXIÈME PARTIE : JURISPRUDENCE DE PORTÉE NATIONALE

Article 4

11. Dans l'arrêt *R. c. Moyer*, [1994] 2 R.C.S. 899, la Cour suprême du Canada a confirmé le bien-fondé d'une condamnation, en vertu de l'alinéa 182 *b*) du *Code criminel*, pour indignité envers des restes humains. L'accusé avait profané des pierres tombales identifiables dans un cimetière juif. Il s'agissait de déterminer si, pour « commettre une indignité », il faut un contact physique avec les restes humains et si l'alinéa en question vise seulement l'indignité envers les restes humains ou également envers les monuments. Là où des monuments marquent la présence de restes humains, toute indignité envers les monuments constitue une indignité envers les restes humains dont ils marquent la présence. La Cour a conclu que la conduite de l'accusé constituait en son entier une profanation et un manque de respect total envers les restes des personnes ensevelies sous les monuments.

12. Dans l'arrêt *R. c. Safadi* (1993), 108 Nfld. & P.E.I.R., 66 (P.E.I. S.C.T.D.), aff'd (1994) 121 Nfld. & P.E.I.R. 260 (P.E.I. S.C.A.D.), l'accusé a été condamné pour avoir fomenté volontairement la haine envers les Juifs, en vertu du paragraphe 319(2) du *Code criminel*.

Loi canadienne sur les droits de la personne

13. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* continue d'être invoquée pour empêcher la diffusion de propagande haineuse par téléphone. L'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le Heritage Front et Droege*, [1994] 1 C.F. 203, a débuté en 1993, lorsque la Commission a obtenu une injonction de la Cour fédérale pour empêcher les mis en cause de diffuser des messages téléphoniques haineux contre les minorités visibles et les Autochtones. En 1994, dans l'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le Heritage Front et Droege*, [1994] 3 C.F. 710, les répondants ont été reconnus coupables d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'injonction émise par la Cour fédérale dans la cause antérieure. Le Heritage Front a été condamné à une amende de 5 000 $ et les particuliers mis en cause, à des peines d'emprisonnement allant de un à trois mois. En mai 1997, le Heritage Front a annoncé la fermeture de cette ligne téléphonique.

14. Dans l'affaire de la *Commission canadienne des droits de la personne c. le réseau national des chevaliers du Ku Klux Klan* (décision non publiée, 19 août 1993), la Commission a obtenu une ordonnance sur consentement d'un tribunal des droits de la personne pour arrêter le

Ku Klux Klan de diffuser des messages haineux. Dans l'affaire de *Khaki, Elterman, Gill et la Commission canadienne des droits de la personne c. le Canadian Liberty Net* (1993), 22 C.H.R.R. D/347, un tribunal des droits de la personne est arrivé à la conclusion que les répondants avaient violé la loi en diffusant par téléphone des messages incitant à la haine contre les minorités visibles et les personnes de confession juive. Les répondants se sont vu ordonner de renoncer et de mettre fin à cette pratique.

15. En 1992, avant la décision du tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne avait obtenu une injonction interlocutoire de la Section de première instance de la Cour fédérale qui empêchait les répondants de diffuser des messages téléphoniques jusqu'à ce que le tribunal ait rendu une décision : *Commission canadienne des droits de la personne c. Canadian Liberty Net (No. 1)*, [1992] 3 C.F. 155; (1992), 26 CCDP D/194. Plus tard en 1992, la Commission a intenté une poursuite contre les répondants en Section de première instance de la Cour fédérale pour avoir continué à diffuser des messages téléphoniques en violation de l'injonction de la Cour fédérale. Les répondants ont été trouvés coupables d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'injonction : [1992] 3 C.F. 504. Le particulier mis en cause a été condamné à deux mois de prison et une amende de 2 500 $. L'organisation mise en cause, le Canadian Liberty Net, a reçu une amende de 5 000 $.

16. Les répondants ont demandé, par des procédures distinctes, d'en appeler de ces décisions de la Section de première instance de la Cour fédérale. Dans leur premier appel à la Cour d'appel fédérale, les répondants ont prétendu que la Section de première instance de la Cour fédérale n'avait pas autorité pour émettre une injonction interlocutoire. La Cour d'appel fédérale en a convenu et a autorisé l'appel : *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canadian Liberty Net (No. 2)*, [1996] 1 C.F. 804; (1996) 26 CCDP D/242. Dans leur second appel, les répondants ont soutenu que, si la Section de première instance de la Cour fédérale n'avait pas autorité pour émettre l'injonction, ils ne pouvaient pas être trouvés coupables d'outrage au tribunal pour la violation de celle-ci. La Cour d'appel fédérale a rejeté cet appel, concluant qu'une ordonnance judiciaire doit être respectée tant qu'elle n'est pas renversée ou abrogée par le tribunal : *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canadian Liberty Net (No. 3)*, [1996] 1 C.F. 787; (1996) 26 CCDP D/260.

17. Chacune des décisions de la Cour d'appel fédérale a été portée en appel à la Cour suprême du Canada. En mars 1998, la Cour suprême a conclu que la Cour fédérale pouvait émettre des injonctions interlocutoires en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et que les répondants avaient été justement condamnés pour outrage au tribunal : [1998] S.C.R. 626.

TROISIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Article 2

Programmes et questions concernant les Autochtones

18. Le gouvernement du Canada s'est engagé à établir un nouveau partenariat avec les Autochtones. Le règlement des revendications territoriales en suspens constitue pour lui une priorité. Les négociations portant sur les revendications territoriales globales, qui sont fondées sur l'utilisation et l'occupation traditionnelles du territoire, se poursuivent, souvent en même temps que les négociations concernant l'autonomie gouvernementale. Depuis mai 1993, l'Entente sur la revendication territoriale globale avec les Dénés et les Métis du Sahtu, dans les Territoires du Nord-Ouest, a été signée et mise en vigueur. Quatre ententes finales avec les Premières nations du Yukon ainsi que des ententes distinctes d'autonomie gouvernementale ont été signées et, le 14 février 1995, les mesures législatives concernant le règlement des revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale sont entrées en vigueur. Des négociations sont en cours avec d'autres Premières nations du Yukon. Des mesures législatives ont été promulguées pour la mise en vigueur des arrangements pris pour régler les revendications territoriales dans l'est de l'Arctique, en même temps que la *Loi sur le Nunavut*, laquelle constitue le cadre légal pour l'établissement du Nunavut en 1999, nouveau territoire où les Inuits forment la majorité de la population.

19. En Colombie-Britannique, la Commission des traités de la Colombie-Britannique (CTCB) est entrée en fonction en décembre 1993. Il s'agit d'un organisme tripartite indépendant qui facilite et surveille les négociations de traités et attribue des fonds de négociation aux groupes d'Autochtones de la province. Jusqu'ici, plus de 43 déclarations d'intention de négocier, ce qui représente plus des deux tiers des Premières nations, ont été acceptées. En 1996, un accord de principe a été conclu entre les peuples Nishga, le Canada et la Colombie-Britannique, ouvrant la voie au premier traité signé à l'ère moderne en Colombie-Britannique.

20. Les revendications particulières, lesquelles portent sur des manquements aux obligations légales imposées par des traités ou par la *Loi sur les Indiens*, se règlent plus rapidement qu'auparavant. Par exemple, 61 revendications territoriales particulières ou découlant de traités, concernant 417 000 hectares de territoire et 322,9 millions de dollars, ont été négociées au cours des trois années et demie écoulées en avril 1997.

21. La Commission royale sur les peuples autochtones, mise sur pied en 1991, a terminé une vaste opération de recherche et de consultation publique au cours de laquelle elle a rendu visite à des collectivités de l'ensemble du Canada et entendu plus de 1 600 intervenants autochtones et plus de 400 intervenants non autochtones. Le rapport de la Commission, qui comprend 440 recommandations traitant d'un vaste éventail de questions touchant les Autochtones et la société canadienne dans son ensemble, a été déposé au Parlement en novembre 1996. Le

gouvernement examine présentement les recommandations de la Commission royale et y répondra au moment opportun.

22. Depuis les événements qui se sont produits à Kanesatake (Oka) en 1990, le gouvernement fédéral s'applique à régler les doléances des Mohawks de Kanesatake tout en tenant compte des intérêts de la population d'Oka et de Kanesatake. En juin 1994, la Table ronde Mohawks-Canada a été mise sur pied afin de trouver des solutions pratiques à certaines questions préoccupantes pour la communauté de Kanesatake et pour deux autres communautés mohawks.

23. Le gouvernement fédéral reconnaît que les Autochtones sont surreprésentés, en tant que victimes ou délinquants, parmi les personnes touchées par le système de justice pénale canadien. Par le truchement de l'Initiative en matière de justice applicable aux Autochtones, le gouvernement rassemble de l'information pour élaborer des politiques visant à accroître la participation des communautés autochtones à l'administration locale de la justice et à réduire, à long terme, la représentation des Autochtones parmi les gens touchés par le système judiciaire. Cette initiative a permis de fournir des fonds pour des projets pilotes dans des communautés autochtones et urbaines, pour la recherche et l'acquisition de connaissances, ainsi que pour des activités éducatives et interculturelles, telles que l'éducation juridique du public et des conférences.

Droit inhérent à l'autonomie gouvernementale

24. Le gouvernement du Canada tient pour acquis que le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale est un droit existant des peuples autochtones au sens de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. En août 1995, le gouvernement a rendu public le mode d'action qui guidera les représentants fédéraux. Certains droits énoncés dans les ententes d'autonomie gouvernementale négociées pourraient bénéficier de la même protection que les droits issus des traités en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. Les négociations d'ententes visant à donner effet au droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale se poursuivent.

La diversité et le système judiciaire

25. En 1992, le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et les relations interraciales dans le système judiciaire a été mis sur pied afin d'examiner les questions pertinentes et de faire des recommandations quant aux moyens à prendre pour que le système judiciaire assure un meilleur accès et un traitement juste aux minorités ethnoculturelles, raciales et religieuses au Canada.

26. En mai 1996, les ministres responsables de la Justice ont demandé que soit régulièrement incorporée à toute proposition liée à la justice qui leur est présentée une évaluation des répercussions éventuelles de ces propositions sur diverses communautés du Canada. C'est ainsi qu'a été créé le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Son mandat comprend celui du Groupe de travail sur le multiculturalisme et les relations interraciales. La portée du travail entrepris a été étendue pour tenir également compte des

personnes appartenant à un ou plusieurs des groupes qui sont souvent désavantagés dans leurs rapports avec l'appareil judiciaire. Conséquemment, en plus de se pencher sur la condition des minorités ethnoculturelles, raciales et religieuses, le Groupe de travail se préoccupe des besoins des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées, des enfants et des jeunes, des personnes âgées, des réfugiés, des immigrants récents, des pauvres, des gais, des lesbiennes, des bisexuels, des transsexuels et des personnes peu alphabétisées. Durant la période de référence, le Groupe de travail a analysé en termes de diversité de groupe un foule d'initiatives et de questions envisagées au cours des réunions fédérales-provinciales-territoriales de hauts fonctionnaires responsables de la Justice. Pour faciliter ce processus d'analyse, on a entamé la conception d'un instrument d'évaluation des répercussions éventuelles des différentes politiques proposées.

27. Le ministère fédéral de la Justice a assuré un soutien en matière de recherche inductive au Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et les relations interraciales dans le système judiciaire, ainsi qu'à son successeur, le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. On a réalisé un certain nombre de document de politique et de rapports de recherche portant sur divers sujets, notamment sur les besoins législatifs des femmes provenant des milieux ethnoculturels et sur les mécanismes de plainte et de recours dans les cas de discrimination raciale. Le ministère de la Justice effectue en ce moment des recherches portant sur les crimes motivés par la haine et la propagande haineuse.

28. Le Fonds des subventions et des contributions du ministère de la Justice a pour objet d'aider le Ministère à promouvoir un système judiciaire plus accessible, équitable et efficace, qui se montre sensible aux divers besoins de la population. À cette fin, les demandeurs de financement sont encouragés à faire preuve de sensibilité aux questions de diversité et d'égalité des sexes afin de prévenir toutes répercussions inégales sur les femmes et les hommes, ou sur les membres de diverses communautés.

29. Dans le cadre de ce programme de financement, le ministère de la Justice :

- a continué à soutenir financièrement l'Institut national de la magistrature pour appuyer le perfectionnement professionnel des juges sur des questions découlant de la diversité dans la société canadienne. Le Conseil canadien de la magistrature a confié à l'Institut la tâche d'élaborer à l'intention des juges un programme détaillé et avancé d'éducation au contexte social, qui comprend des questions liées à l'égalité des sexes, aux minorités visibles et aux Autochtones;
- a accordé une subvention à l'Association du Barreau canadien pour appuyer les travaux du Groupe de travail de l'ABC sur l'égalité raciale. Le groupe a été mis sur pied pour soumettre la profession juridique à un examen approfondi et pour formuler des recommandations visant la conscientisation et l'adaptation de ses membres. Le groupe a étudié les problèmes touchant la race, la couleur, l'origine ethnique et nationale, ainsi que l'intersection des questions raciales avec celles concernant le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'incapacité et d'autres motifs de discrimination;
- a offert un financement de soutien à l'organisation des conférences annuelles de l'Association canadienne des avocats noirs. Ces conférences servent à créer un forum où forger à l'échelle nationale des liens entre les avocats noirs, accroître la qualité des

services juridiques offerts aux communautés, élargir la représentation et la composition de l'appareil judiciaire pour qu'il reflète plus fidèlement la société canadienne et favoriser un meilleur accès à la justice.

Programme de contestation judiciaire

30. Le Programme de contestation judiciaire est destiné à faciliter l'accès au système judiciaire et à faire en sorte que les droits garantis par la Charte soient pleinement protégés. Pour ce faire, il verse des fonds aux fins de contestations judiciaires menées par des individus ou des groupes contre la législation gouvernementale en vertu des garanties sur les droits à l'égalité et des dispositions sur les langues officielles de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Programme est géré par un organisme indépendant à but non lucratif, composé de représentants de groupes qui revendiquent l'égalité de communautés ou d'individus défavorisés, d'organismes représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire, ainsi que de facultés de droits et d'association d'avocats. Depuis sa création, le Programme a assuré le soutien financier de plusieurs centaines de contestations judiciaires.

Politique des Forces canadiennes en matière de conduite raciste

31. Par suite des allégations de racisme auxquelles a donné lieu une enquête militaire sur la conduite du régiment aéroporté en Somalie, en 1993, les Forces canadiennes ont rapidement élaboré et promulgué une politique dans le but de réagir à la conduite raciste des militaires. Cette politique réaffirme le principe du respect de la dignité inhérente de la personne, indépendamment de la race, de l'origine nationale ou ethnique ou de la couleur, et prévoit des mesures administratives et disciplinaires à prendre en cas de conduite raciste avérée. Par conduite raciste, on entend, quoique d'une manière non exclusive, tout comportement qui favorise, encourage ou constitue de la discrimination ou du harcèlement fondés sur la race, l'origine ethnique ou la couleur, de même que toute participation ou adhésion à des groupes ou organisations qui favorisent des formes similaires de discrimination ou de harcèlement. Une procédure systématique a également été mise en place en 1993 pour expliquer aux recrues éventuelles la politique des Forces canadiennes dans ce domaine.

32. Dans le cadre d'un effort général visant à empêcher la violence à l'égard du personnel des Forces canadiennes, un programme détaillé de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement, auquel sont greffés des modules sur le racisme, a également été élaboré et mis en oeuvre récemment. Tous les membres des Forces canadiennes devront suivre ce programme, processus qui devrait être achevé à l'automne 1998. On prête un caractère intérimaire à ce programme qui sera, à long terme, intégré à l'ensemble de la formation professionnelle des Forces canadiennes.

33. En 1995, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été amendée, notamment dans le but de soumettre à ses dispositions les Forces canadiennes. Bien que la Loi n'y soit pas encore en vigueur, dans l'attente de règlements créés pour adapter celle-ci aux conditions particulières des Forces canadiennes, on s'efforce déjà de vérifier que la sélection des militaires pour l'enrôlement, la formation et la promotion est basée sur la compétence et sur le principe de la « meilleure

personne pour l'emploi ». En 1996, le Conseil sur la diversité de la Défense a été créé comme instance de coordination de la diversité au sein des Forces canadiennes et, en 1997, une première analyse de l'effectif a été menée afin de déterminer la composition des Forces canadiennes en ce qui a trait à trois des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones et les minorités visibles). Il est primordial de déterminer les obstacles qui limitent l'effectif de chacun de ces groupes et leur distribution dans la structure des grades, pour décider des mesures à prendre.

Le Conseil du Trésor

34. En 1992, dans le but de reconnaître l'importance de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, tant sur le plan légal que du point de vue de la transparence, le gouvernement du Canada a ajouté des dispositions pertinentes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces dispositions donnent au Conseil du Trésor, en tant qu'employeur de la fonction publique, le pouvoir de désigner les groupes désavantagés en matière d'emploi, ainsi que la responsabilité de lever les obstacles que les politiques et les mentalités dressent devant eux. Les groupes désignés sont les Autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes handicapées et les femmes. Le Conseil du Trésor doit aussi prendre des mesures positives pour faire en sorte que les membres des groupes désignés soient représentés dans la fonction publique selon des proportions qui correspondent à leur présence dans la population active, ou dans les parties de celle-ci où la fonction publique recrute des employés ou leur donne des promotions. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a établi les objectifs quantitatifs pour les ministères de la fonction publique et ces organismes préparent des plans afin d'éliminer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif. Chaque année, le président du Conseil du Trésor dépose devant le Parlement un rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

35. Voici comment a évolué, entre 1987 et 1997, la représentation des Autochtones et des minorités visibles dans la fonction publique :

	1987	1991	1994	1995	1996	1997
Autochtones	3 809 (1,8 %)	4 298 (2 %)	4 492 (2 %)	4 783 (2,2 %)	4,665 (2,3 %)	4 551 (2,4 %)
Minorités visibles	5 719 (2,7 %)	7 810 (3,6 %)	8 566 (3,8 %)	8 914 (4,1 %)	8 981 (4,5 %)	8 690 (4,7 %)

36. Le Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi (PMPÉE) a été mis sur pied pour une période de quatre ans, de 1994-1995 à 1997-1998. Le PMPÉE offre aux ministères et organismes un soutien financier, technique ou autre pour les aider à atteindre leurs objectifs en ce qui concerne le recrutement, les promotions, le maintien en poste, la formation et le perfectionnement des membres de groupes désignés. Les objectifs du Programme sont les suivants : appuyer les ministères et organismes dans l'amélioration de la situation des membres des groupes désignés; intégrer les principes de diversité à leur culture organisationnelle; et tenter

de nouvelles approches porteuses de succès et qui tiennent compte du contexte actuel de la fonction publique fédérale.

37. Le Programme comprend un Fonds d'innovation de mesures spéciales (FIMS), dont les frais sont partagés avec les différents ministères et qui est destiné à trouver de nouvelles initiatives ministérielles créatrices à l'intention des quatre groupes désignés. Environ 6 millions de dollars, en moyenne, sont affectés chaque année au FIMS.

38. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a entrepris en mars 1997 une évaluation approfondie du PMPÉE. Cette évaluation était requise pour appuyer la prise de décision du gouvernement concernant l'avenir de ce programme. L'évaluation tentera, entre autres, de répondre aux questions entourant la part de responsabilités des ministères et celle du PMPÉE en ce qui concerne l'établissement d'initiatives d'équité en matière d'emploi et le rendement de celles-ci. Aussi, l'évaluation s'intéressera aux progrès accomplis en vue de modifier les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi qu'entre les gestionnaires et les employés, au sein de la fonction publique fédérale afin de promouvoir une bonne gestion de la diversité. L'administration et la gestion du PMPÉE seront également revues en termes d'efficience, d'efficacité, de viabilité et de pertinence.

39. Le Conseil du Trésor a produit une vidéo pour renseigner les employés de la fonction publique sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi. *Faire sauter les mythes* contre efficacement bon nombre de préjugés et l'incertitude à l'égard du Programme d'équité en matière d'emploi. La vidéo porte sur les grands objectifs de l'équité en matière d'emploi et sur les stratégies à adopter pour les atteindre, tandis que le guide d'accompagnement fournit de précieux documents explicatifs et des sujets de discussion.

Équité en matière d'emploi

40. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. La Loi et le règlement afférent sont entrés en vigueur le 24 octobre 1996. La Loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail, de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. Les employeurs sont appelés à corriger les désavantages subis par les membres des minorités visibles, les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées.

41. La nouvelle Loi étend la portée de la loi du secteur privé sous réglementation fédérale à la fonction publique fédérale (ministères et organismes fédéraux et sociétés de la Couronne) et elle confie à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de faire respecter les obligations incombant à l'employeur. Ces obligations ont été précisées, sans en créer de nouvelles qui soient onéreuses pour les employeurs. Aux termes de la Loi, il incombe à l'employeur :

- de recueillir des données sur son effectif et de les analyser afin de mesurer la sous-représentation des groupes désignés;

- d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés;
- d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi afin d'indiquer les mesures, comprenant les mesures d'adaptation, qui seront prises afin d'éliminer ces obstacles à l'emploi;
- de communiquer aux salariés de l'information sur l'équité en matière d'emploi, comprenant les aménagements adaptés aux besoins particuliers;
- de collaborer avec les agents négociateurs ou les représentants des employés dans les dossiers d'équité en matière d'emploi.

42. Il est également précisé dans la Loi que celle-ci n'oblige aucunement l'employeur à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié, à créer de nouveaux postes, à se voir imposer des quotas ou à embaucher ou promouvoir des employés non qualifiés.

43. La Commission canadienne des droits de la personne est autorisée par la législation à effectuer des contrôles d'application auprès de tous les employeurs pour s'assurer du respect des obligations de l'employeur prévues dans la Loi. Même si celle-ci permet à la Commission d'établir des directives et de constituer des tribunaux pour trancher les cas litigieux, la Loi précise aussi clairement que l'on doit s'efforcer de procéder par consensus. La nouvelle Loi prévoit la constitution, au besoin, de tribunaux d'équité en matière d'emploi, à la demande de l'employeur ou de la Commission. Les décisions de ces tribunaux sont finales et exécutoires.

44. La Commission est appelée à faire rapport de ses activités de contrôle et d'évaluer l'efficience de l'équité en matière d'emploi sous le régime de la nouvelle Loi. Ce rapport sera intégré au rapport annuel de la Commission, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

45. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* établit le rôle du ministre du Travail, à qui il incombe d'administrer la Loi dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Le ministre du Travail doit également mettre à la disposition des employeurs du secteur privé des données détaillées sur la disponibilité des quatre groupes désignés dans le marché du travail canadien. Le Programme du travail a élaboré et distribué des directives ministérielles destinées à faciliter aux employeurs l'exécution de leurs obligations aux termes de la Loi. Toutefois, ce sont le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique qui sont responsables de l'application de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

46. Le ministre du Travail est également chargé d'administrer les obligations de rapport incombant au secteur privé selon la Loi. Le 1er juin de chaque année, quelque 350 employeurs assujettis à la Loi déposent auprès du ministre un rapport sur leurs progrès dans l'application de l'équité en matière d'emploi au cours de l'année civile précédente. Chaque année, le ministre du Travail dépose au Parlement un Rapport sur l'équité en matière d'emploi où sont regroupés et analysés ces rapports. Le défaut de remettre un rapport prévu à la Loi peut entraîner l'imposition d'une amende administrative par le ministre.

47. Les rapports sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor.

48. Le Programme de contrats fédéraux a été établi par décision du Conseil du Trésor en octobre 1986. Aux termes de ce programme, les employeurs sous réglementation provinciale dont le personnel compte au moins 100 employés et qui demandent et obtiennent des marchés fédéraux d'une valeur d'au moins 200 000 $ doivent mettre sur pied un programme d'équité en matière d'emploi conformément à des critères donnés. Le programme est demeuré en place après la promulgation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995). Bien que le programme ne soit pas fondé sur une loi, la nouvelle Loi exige du ministre qu'il veille à ce que les exigences applicables aux entrepreneurs en vertu de ce programme soient équivalentes à celles qu'impose la Loi.

49. Les entrepreneurs fédéraux n'ont pas à déposer de rapports annuels mais ils sont sujets à des contrôles d'application périodiques. Les entrepreneurs qui dérogent aux exigences du Programme de contrats fédéraux peuvent perdre le droit de soumissionner d'autres marchés du gouvernement fédéral.

Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

50. Le mandat de l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail (PAMT) a été renouvelé et enrichi en 1996. L'initiative PAMT vise à éduquer, à informer et à encourager les employeurs à entreprendre des stratégies d'emploi des Autochtones. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien supervise le volet externe de l'initiative PAMT, adressé aux employeurs extérieurs à la fonction publique fédérale, et il a participé à plus de 75 initiatives, y compris l'amorce d'un processus de consultation en vue d'élaborer une *Trousse de l'employeur PAMT*. Le Secrétariat du Conseil du Trésor s'occupe du volet interne de l'initiative PAMT, adressé à la fonction publique fédérale, et il a piloté la promotion de plusieurs projets auprès de ministères et d'organismes fédéraux.

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

51. Dans le cadre de son plan triennal d'équité en matière d'emploi (1994-1997), le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international vise à porter à 4 pour cent, d'ici 1996, la représentation des minorités visibles parmi ses employés. Leur représentation a augmenté légèrement en 1995, passant de 3 pour cent à 3,2 pour cent. Le taux relativement lent d'augmentation tient au fait que le recrutement est actuellement au point mort dans l'ensemble de la fonction publique. Sur les 121 nouveaux agents du service extérieur recrutés depuis 1993, en moyenne 14 pour cent appartenaient à des minorités visibles.

52. Bien que le nombre global d'employés autochtones au Ministère demeure le même qu'en 1993, le nombre de personnes d'ascendance autochtone dans la catégorie du service extérieur a augmenté, grâce au Programme des stagiaires autochtones en vigueur au ministère. Lancé en 1991, ce programme vise à recruter des Autochtones qualifiés qui ont terminé avec succès des études postsecondaires et qui répondent aux exigences nécessaires pour relever les défis et saisir les possibilités d'avancement professionnel offertes dans la catégorie du service extérieur. Le ministère a recruté 8 agents du service extérieur d'ascendance autochtone depuis l'instauration du programme. Jusqu'ici, le ministère compte, au total, 12 agents du service extérieur d'ascendance

autochtone. Le ministère continue de recruter des candidats du service extérieur en faisant de la publicité dans divers journaux autochtones et diverses publications appartenant à des groupes ethniques.

53. Le ministère continue de reconnaître l'importance de travailler dans un environnement divers sur le plan culturel. C'est pourquoi, il offre à tous ses employés la possibilité d'assister à des ateliers de formation sur la diversité, lesquels sont conçus pour renseigner les participants sur les différentes questions liées au fait de travailler avec des personnes d'origines culturelles différentes. Ces ateliers leur donnent l'occasion d'échanger des idées et des perceptions sur leurs rapports mutuels tout en respectant les valeurs culturelles de chacun et de chacune.

Loi sur le multiculturalisme canadien

54. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* (1988) fournit aux institutions fédérales une politique et un cadre pour la promotion et la prise en compte de la diversité culturelle. Des rapports doivent être présentés tous les ans au Parlement sur l'application de la Loi dans les ministères et organismes fédéraux. Ceux visant les années financières 1995-1996 et 1996-1997 sont annexés au présent rapport (voir l'annexe A).

Citoyenneté et Immigration

55. Le Canada appuie l'accueil des nouveaux arrivants, avec leurs origines et cultures diverses, en favorisant un processus d'adaptation réciproque des nouveaux arrivants et de la société canadienne. L'intégration des arrivants à notre société est un processus bidirectionnel; on attend des nouveaux arrivants une compréhension et un respect des valeurs fondamentales canadiennes et la société est appelée à comprendre et à respecter les différences culturelles dont l'immigration enrichit le Canada. Plutôt que d'exiger des nouveaux arrivants l'abandon de leur propre patrimoine culturel, on met l'accent sur la recherche de modes d'intégration de ces différences à une société pluraliste.

56. Les programmes et services d'établissement offerts par Citoyenneté et Immigration Canada aident les immigrants à s'intégrer et à contribuer à la société canadienne et favorisent leur acceptation par l'ensemble des Canadiens. Tout en facilitant l'adaptation des nouveaux arrivants et en les informant de leurs droits, leurs libertés et leurs responsabilités, ainsi que des lois qui les protègent de toute discrimination raciale, les programmes d'établissement servent aussi à sensibiliser les Canadiens à de nouvelles cultures et aux effets bénéfiques de la diversité pour renforcer le tissu communautaire.

57. Le Programme d'accueil apparie les nouveaux arrivants à des bénévoles qui les aident à découvrir les services disponibles et la façon de les utiliser, à développer leurs compétences linguistiques, à établir des liens dans leur domaine d'emploi et à se joindre aux activités communautaires. En retour, les bénévoles du Programme d'accueil font l'apprentissage d'autres cultures et de la diversité.

58. Le programme Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) offre aux immigrants adultes une formation de base dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Le curriculum du programme, élaboré et utilisé par chaque organisme qui livre la formation linguistique, comprend des modules particuliers sur les droits, libertés et responsabilités des nouveaux arrivants et sur les lois qui les protègent de toute discrimination.

59. Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) fournit des crédits pour la prestation de services aux nouveaux arrivants, notamment la réception, l'orientation vers des ressources communautaires, l'information/orientation communautaire, l'interprétation et la traduction et les services paraprofessionnels et liés à l'emploi. Les organismes soutenus par le PEAI reçoivent également des crédits pour la formation de leur personnel, dont une sensibilisation aux réalités culturelles.

Article 4

Modifications au *Code criminel*

60. Le 15 juin 1995, le gouvernement du Canada a modifié le *Code criminel* en ce qui a trait à la détermination de la peine. L'article 718.2 vise notamment à énoncer d'une manière globale l'objet et les principes de la détermination de la peine et a été inclus dans le *Code criminel* pour servir d'orientation aux tribunaux. L'énoncé de l'objet et des principes de la détermination de la peine précise qu'il faut tenir compte des circonstances aggravantes et atténuantes. Constitue une circonstance aggravante, y indique-t-on, le fait « que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique ou l'orientation sexuelle ».

61. L'article 718.2 dispose : « Le tribunal détermine la peine à infliger compte tenu également des principes suivants :

a) la peine devrait être adaptée aux circonstances aggravantes ou atténuantes liées à la perpétration de l'infraction ou à la situation du délinquant; sont notamment considérées comme des circonstances aggravantes des éléments de preuve établissant :

(i) que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique ou l'orientation sexuelle;

(ii) que l'infraction perpétrée par le délinquant constitue un mauvais traitement de son conjoint ou de ses enfants;

(iii) que l'infraction perpétrée par le délinquant constitue un abus de la confiance de la victime ou un abus d'autorité à son égard;

b) l'harmonisation des peines, c'est-à-dire l'infliction de peines semblables à celles infligées à des délinquants pour des infractions semblables commises dans des circonstances semblables;

c) l'obligation d'éviter l'excès de nature ou de durée dans l'infliction de peines consécutives;

d) l'obligation, avant d'envisager la privation de liberté, d'examiner la possibilité de sanctions moins contraignantes lorsque les circonstances le justifient;

e) l'examen de toutes les sanctions substitutives applicables qui sont justifiées dans les circonstances, plus particulièrement en ce qui concerne les délinquants autochtones. »

62. Les préoccupations exprimées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale à propos de l'existence d'organisations racistes sont dûment consignées. Le gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour régler les problèmes liés aux crimes haineux, à la propagande haineuse et aux groupes haineux, dont il est fait état aux paragraphes 89 à 100.

Article 5

Loi canadienne sur les droits de la personne

63. En avril 1997, le gouvernement a déposé au Parlement un projet d'amendement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le projet de loi comprenait des modifications destinées à améliorer les mesures existantes de protection contre les messages haineux diffusés par téléphone, soit l'ajout d'une amende de 10 000 $ pour toute infraction à la Loi et une clause permettant aux individus nommés dans des messages haineux de chercher réparation au moyen d'une compensation. D'autres modifications adoptées en vue de rendre la Loi plus efficace sont la création d'un nouveau Tribunal canadien des droits de la personne, doté pour la première fois d'un personnel permanent; le renforcement de la Loi pour remédier aux mesures punitives à l'égard des personnes ayant déposé des plaintes concernant les droits de la personne; et une compensation accrue pour les victimes de discrimination. Le projet de loi n'a pas été adopté avant l'élection fédérale de juin 1997 mais a été déposé de nouveau au Parlement à l'automne 1997 et adopté en 1998.

Culture

64. Dans le domaine de la radiodiffusion, les questions relatives à la discrimination raciale ont été prises en compte lors de l'examen de la *Loi sur la radiodiffusion*, laquelle a été mise à jour et est devenue la nouvelle *Loi sur la radiodiffusion* en 1991. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes réglemente les questions de représentation, d'équité en matière d'emploi et de radiodiffusion ethnique et autochtone. Ni les questions ni la position du gouvernement à leur sujet n'ont changé au cours de la période à l'étude.

65. Le ministère du Patrimoine canadien aide la radiotélédiffusion pour les Autochtones du Nord en appuyant financièrement Television Northern Canada (TVNC), réseau de télévision du Grand Nord canadien qui, par le truchement du satellite Anik E1, diffuse des émissions autochtones, d'actualité et d'éducation non brouillées à l'intention d'un auditoire de 100 000 personnes réparties dans l'ensemble du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, du Nord québécois et du Labrador. TVNC diffuse 100 heures d'émissions par semaine en onze langues et dialectes autochtones, en plus de l'anglais. Une importante proportion des émissions sont produites par des sociétés de communication autochtones financées dans le cadre du Programme d'accès des Autochtones du Nord à la radiotélédiffusion du ministère du Patrimoine canadien. La Société Radio-Canada et les établissements d'enseignement du Nord fournissent également des émissions.

Article 6

La Commission canadienne des droits de la personne

66. En août 1992, un Tribunal des droits de la personne a statué, dans l'affaire *Grover c. Conseil national de recherches* (1992), 18 C.H.R.R. D/1, que le Conseil avait fait preuve de discrimination envers l'un de ses scientifiques à cause de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. Ayant conclu que le comportement du Conseil envers le plaignant était empreint de « subtiles odeurs de discrimination », le Tribunal a ordonné qu'il soit nommé à un poste supérieur et dédommagé pour le préjudice qu'il avait subi dans le passé.

67. La Cour fédérale a élargi la notion d'indemnité pour le salaire perdu dans l'affaire *Pitawanakwat c. Secrétariat d'État du Canada* (1992), 19 C.H.R.R. D/110. La plaignante, d'origine ojibway, avait allégué que le Secrétariat d'État du Canada l'avait traitée différemment, harcelée puis finalement renvoyée à cause de sa race. Dans une décision rendue en 1992, un Tribunal avait conclu que les agissements du Secrétariat d'État étaient partiellement motivés par la discrimination raciale, mais que le comportement de la plaignante avait également contribué à la situation. Le Tribunal avait donc ordonné le versement de deux années de salaire perdu, mais n'avait accordé à la plaignante aucune indemnité pour préjudice moral. En appel, la Cour fédérale a rendu, en avril 1993, une décision qui clarifiait un certain nombre de principes de réparation à appliquer dans les affaires relevant des droits de la personne. L'objet de la réparation, dans une affaire de ce genre, est de rétablir l'intégrité de la victime. Le tribunal doit en même temps être en mesure d'expliquer l'indemnité accordée en fonction des circonstances de chaque cas. En l'absence d'un plafond établi d'avance sur la période à l'égard de laquelle le salaire perdu doit être versé et compte tenu du fait que la conduite de la plaignante était sans rapport avec le montant de l'indemnité, la Cour a statué que le Tribunal avait commis des erreurs de droits en limitant l'indemnité de la plaignante à vingt-quatre mois de salaire sans procéder à une analyse quelconque, en omettant d'ordonner sa réintégration dans ses anciennes fonctions (ou dans d'autres fonctions qu'elle aurait jugées satisfaisantes) et en ne lui accordant aucune indemnité pour préjudice moral.

68. En novembre 1993, la Cour fédérale a confirmé que la Commission canadienne des droits de la personne avait compétence pour examiner les actes discriminatoires qu'auraient commis

des agents d'immigration ayant le pouvoir de délivrer des visas dans l'affaire *Canada (Secrétaire d'État aux Affaires étrangères) c. Menghani*, [1994] 2 F.C. 102 (F.C.T.D.). La décision *Menghani* a confirmé que le principe du traitement équitable n'est pas suspendu dans les affaires d'immigration. La jurisprudence canadienne est claire à cet égard : même si on n'a pas du tout l'intention de traiter injustement une personne, si les mesures prises ont des effets manifestement discriminatoires, elles justifient de conclure à la discrimination.

69. De 1978 à 1985, le seul employé non Blanc de la division de CP Rail à Vancouver et à Port Coquitlam s'est plaint à la direction de l'environnement raciste et des propos injurieux qui lui étaient adressés à l'instigation de son contremaître. L'employeur n'a pris aucune mesure pour mettre fin au harcèlement, n'a pas mené une enquête impartiale et a en fait tenté de résoudre le problème qui se posait en essayant de se débarrasser du plaignant. En juin 1993, un Tribunal des droits de la personne a déclaré CP Rail responsable de la discrimination.

70. Plusieurs importantes décisions ont été rendues en 1994 sur la question du harcèlement fondé sur des motifs raciaux et ethniques. Dans l'affaire *Rodovanovic c. VIA Rail* (décision non publiée, référence : http://www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions/docs/rodovanovic-f.htm), le plaignant a été, à plusieurs reprises, traité d'une façon discriminatoire, insulté et bousculé par un collègue à cause de son origine nationale. Comme l'employeur n'avait pris aucune mesure pour prévenir ces actes ou remédier à leurs effets, le Tribunal a ordonné à VIA Rail de verser au plaignant une indemnité pour préjudice moral et de lui adresser une lettre d'excuses.

71. La responsabilité de l'employeur a été élargie encore plus dans une autre décision, également rendue en 1994. Dans *Uzoaba c. Service correctionnel du Canada* (1994), 26 C.H.R.R. D/361, le plaignant avait eu à subir des appels téléphoniques constituant du harcèlement à motivation raciale pendant qu'il était au travail et avait été agressé par un détenu pour des raisons raciales. Les évaluations de rendement négatives de l'employeur étaient causées, du moins en partie, par les observations de détenus connus pour leurs opinions racistes. L'employeur n'a offert au plaignant que des emplois qui ne lui convenaient pas et lui a donné de mauvaises références. Aucun effort n'a été fait pour lui trouver un emploi approprié dans la fonction publique fédérale. Le Tribunal a conclu que le Service correctionnel avait toléré le comportement des détenus et lui a donc ordonné de réintégrer le plaignant dans ses fonctions, de lui adresser une lettre d'excuses, de lui offrir une formation appropriée, de lui donner de l'avancement et de lui verser une indemnité pour préjudice moral.

72. Dans l'affaire *Swan c. Forces armées canadiennes* (1994), 25 C.H.R.R. D/312, un Autochtone de la réserve du lac Manitoba qui remplissait les fonctions d'agent de la police militaire a été soumis à des propos injurieux et à des plaisanteries à connotation raciale pendant qu'il était au travail. Ses supérieurs ont également refusé injustement, à cause de sa race, de lui accorder un congé pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille. En octobre 1994, un Tribunal a ordonné aux Forces canadiennes de mieux répondre aux plaintes de harcèlement et de modifier leur politique pour que, dans la mesure du possible, les enquêtes soient menées par des personnes extérieures à la chaîne de commandement du plaignant. En accordant au plaignant une indemnité et en ordonnant qu'une lettre d'excuses lui soit adressée, le Tribunal a noté qu'une

politique de lutte contre le harcèlement doit être « appliquée de façon scrupuleuse » pour être efficace.

73. Dans l'affaire *Chander et Joshi c. le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social* (1995), 29 C.H.R.R. D/272, un Tribunal des droits de la personne s'est fondé sur une preuve circonstancielle pour rendre sa décision en 1995. Les plaignants travaillaient comme chercheurs au Ministère lorsqu'un concours avait été annoncé. Les deux employés ont reçu des lettres de refus portant la date du jour où ils s'étaient présentés à une entrevue. Le Tribunal a conclu que les entrevues avaient été subjectives et superficielles et qu'elles avaient été menées d'une manière peu professionnelle. La preuve présentée établissait en outre que l'employeur avait décidé de ne pas choisir les plaignants avant la date des entrevues. Les explications données par le Ministère ne concordaient pas avec la preuve. De plus, le Tribunal a jugé que les deux plaignants étaient qualifiés.

74. La Commission canadienne des droits de la personne a retenu les services de M. John Samuel, sociologue d'Ottawa, pour mener une étude visant à déterminer les obstacles au recrutement et à l'avancement des membres de groupes minoritaires dans la fonction publique fédérale. M. Samuel a publié son rapport, *Les minorités visibles et la fonction publique du Canada*, en février 1997. Il y notait les réalisations médiocres du secteur public dans le domaine du recrutement et du maintien en fonction de membres des minorités visibles. Il révélait en même temps que les employés membres de ces groupes trouvent l'environnement de travail dans la fonction publique indifférent sinon hostile et que certains aspects du système de dotation empêchent effectivement les candidats membres de minorités visibles d'être engagés et promus. Les participants à l'étude ont souligné qu'un ferme engagement aux niveaux les plus élevés de la fonction publique était nécessaire pour faire évoluer la situation et qu'ils n'avaient pas l'impression que les gestionnaires, à quelque niveau qu'ils se trouvent, étaient suffisamment déterminés à accroître la représentation des minorités visibles.

75. Les conclusions de cette étude ont été corroborées par la décision d'un Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales c. Santé Canada* (1997), 28 C.H.R.R. D/137. L'Alliance alléguait que la très faible représentation des minorités visibles dans la haute direction de Santé Canada (anciennement, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social) était un indice de discrimination systémique. Le Tribunal a accueilli la plainte de l'Alliance. « L'élément essentiel de la discrimination systémique, donc, est que celle-ci est issue des conséquences involontaires de systèmes et de pratiques d'emploi établis, a souligné le Tribunal. Elle a pour effet de gêner l'accès à des possibilités d'emploi et à des avantages pour les membres de certains groupes. » Le Tribunal a constaté par exemple que les membres des minorités visibles étaient pour la plupart exclus des affectations de perfectionnement. Il a ordonné des mesures correctives en donnant instruction à Santé Canada d'atteindre des objectifs précis de recrutement et d'avancement de membres de minorités visibles dans des postes de direction. Il a également ordonné au Ministère de faire suivre à tous les cadres supérieurs une formation obligatoire en diversité et en équité en matière d'emploi et d'adapter ses méthodes de recrutement de façon à attirer des candidats membres des minorités visibles.

Article 7

La campagne du 21 mars contre le racisme

76. La campagne annuelle du 21 mars, conçue afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, met en valeur la démarche propre au Canada de lutte contre le racisme et de promotion des valeurs associées au respect, à l'égalité et à la diversité. Cette campagne place le gouvernement fédéral à l'avant-scène des efforts visant l'élimination du racisme. Lancée en 1989, la campagne est devenue une initiative diversifiée de sensibilisation qui mise sur le marketing social pour rejoindre un maximum de personnes, notamment les jeunes de 12 à 18 ans, et pour démontrer l'importance qu'accordent les entreprises canadiennes à ce dossier social primordial.

77. L'un des aspects novateurs de la campagne 1995 fut l'élaboration de messages publicitaires pour les cinémas de l'ensemble du pays. À compter du 17 mars, de puissants messages consacrés au thème du racisme ont donc été projetés sur les écrans durant une période de quatre semaines, atteignant environ 1,5 million de Canadiens et de Canadiennes. Cette publicité s'est même valu une attention internationale.

78. En outre, des affiches ayant pour thème « La compréhension est la clé pour vaincre le racisme - Aidez à éliminer le racisme. Mettez-vous dans la peau des autres » ont été installées dans les abribus, les métros et les centres commerciaux de l'ensemble du pays.

79. De plus, des trousses d'information et de ressources sur le 21 mars, distribuées dans toutes les écoles du Canada et à une vaste gamme d'organismes communautaires, ont facilité l'organisation d'événements antiracistes réguliers dans les écoles, les communautés et les lieux de travail. En 1998-1999, plus de 230 événements ont été organisés pour marquer le 21 mars dans des cités et villes de toutes les régions du pays.

80. Le Concours national de vidéos « Mettons fin au racisme » a été lancé en 1996-1997; on invite les jeunes à former des équipes de trois à cinq personnes pour mettre en scène dans un clip vidéo leurs suggestions sur des façons d'éliminer le racisme. Chaque année, dix équipes primées reçoivent des prix et sont invitées aux frais du gouvernement à participer à un Concert-gala sur l'élimination du racisme. Cet événement est télédiffusé à l'échelle nationale, habituellement le 21 mars.

81. On travaille présentement aux préparatifs d'une nouvelle initiative intitulée « Mettons fin au racisme! Action 2000 ». Misant sur le succès croissant de la campagne annuelle du 21 mars, ce projet cherchera à mobiliser des jeunes, des artistes et des leaders internationaux dans la lutte contre le racisme. Conçu comme un projet jeunesse spécial du Millénaire, Action 2000 invitera les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans à s'inscrire à l'une des 21 activités prédéfinies du Défi jeunesse du Tour du Canada « Mettons fin au racisme! »

Programme de prix Mathieu Da Costa

82. Le Programme de prix Mathieu Da Costa a été annoncé par la ministre du Patrimoine canadien et par la Secrétaire d'état (Multiculturalisme) (Situation de la femme) en février 1996, afin de marquer la désignation officielle du mois de février par le Parlement du Canada comme Mois de l'histoire des Noirs.

83. Le Programme rappelle le premier Noir canadien dont l'histoire ait retenu le nom, c'est-à-dire le navigateur Mathieu Da Costa, qui a servi d'interprète entre certains des premiers explorateurs français et la nation Mi'kmaq. Adressé aux élèves du primaire et du secondaire âgés de 9 à 19 ans, le Programme encourage les jeunes à explorer les diverses contributions de personnes issues de minorités ethniques et raciales à l'élaboration de la société canadienne, au moyen d'essais, de nouvelles et d'oeuvres d'art illustrant les qualités du respect et de la compréhension réciproques.

84. Les gagnants du prix Mathieu Da Costa se rendent, avec un parent ou accompagnateur, dans la région de la capitale nationale pour participer à une cérémonie de remise de leur prix. Un programme de fin de semaine permet aux lauréats de découvrir la capitale nationale et leur offre d'autres occasions d'explorer plus à fond le rôle constructif de la diversité dans l'histoire du Canada. Chacun des participants au Programme reçoit un certificat de mérite.

Projet Metropolis

85. Le Projet Metropolis est une importante initiative internationale de recherche interdisciplinaire sur les politiques publiques, qui vise à forger de robustes partenariats de connaissances entre les chercheurs, les décideurs et différentes communautés. On veut ainsi s'assurer de fonder sur les meilleures recherches universitaires disponibles les décisions prises en matière de diversité.

86. Ce projet a favorisé un dialogue intergouvernemental dans une vaste gamme de dossiers liés à une population de plus en plus diversifiée. Il en a résulté un bond en avant des recherches comparatives nationales et internationales sur les meilleures pratiques et sur les problèmes associés à la diversité. En retour, cette évolution a convaincu chacune des trois communautés en cause (décideurs, chercheurs et organismes communautaires) que la révision, la création et la mise en oeuvre de politiques publiques améliorées exigeaient un partenariat qui s'étend à chaque palier de la recherche.

Réseau de recherche sur l'éducation à la citoyenneté (RREC)

87. Misant sur la longue expérience du Canada dans la gestion créatrice des tensions issues de la diversité, le Réseau de recherche sur l'éducation à la citoyenneté a compris le besoin urgent de transmettre cette créativité à la prochaine génération de Canadiens. C'est le projet qui a rassemblé autour du RREC une multitude de chercheurs, de décideurs, de groupes d'analystes et d'organismes communautaires. Ils ont collaboré à la création d'un programme de recherche aussi complet que polyvalent, afin de s'assurer que le développement de l'éducation civique au Canada

refléterait la diversité des Canadiens et de leurs expériences de vie. Une preuve du succès de ce réseau est sa participation à une récente initiative du Conseil des ministres de l'Éducation, qui prépare actuellement un programme cadre pancanadien d'éducation civique.

Renouvellement du Programme du multiculturalisme au Canada

88. En 1996, le ministère du Patrimoine canadien s'est livré à une étude globale de son Programme du multiculturalisme, afin de s'assurer que ses activités étaient en phase avec une société canadienne en pleine mutation. Le programme renouvelé, lancé au printemps 1997, mise sur une approche de développement social pour associer les communautés minoritaires ethniques et raciales aux discussions de politique publique et à la régie des institutions canadiennes. Le nouveau programme met l'accent sur cinq objectifs, dont une meilleure sensibilisation de la population au problème du racisme, une mobilisation contre les activités motivées par les préjugés et par la haine et un soutien aux institutions publiques afin de les rendre plus inclusives et libres de tout racisme ou discrimination systémique. Une aide financière et technique est accordée aux projets qui poursuivent les objectifs du Programme et auxquels participent activement les communautés minoritaires.

Coordination des mesures du gouvernement fédéral relatives aux activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés

89. En 1996-1997, le gouvernement fédéral a établi, par l'intermédiaire des ministères du Patrimoine canadien (Programme du multiculturalisme), du Solliciteur général et de la Justice, un processus interministériel qui rassemble divers intervenants en vue d'une meilleure coordination des mesures fédérales en matière d'activités criminelles ou autres fondées sur la haine ou les préjugés.

90. Le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien a aussi créé un répertoire des différents pouvoirs et initiatives des ministères et organismes fédéraux en matière d'activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés. Cet instrument peut servir à coordonner les mesures fédérales dans ce dossier.

91. En 1997, le Programme du multiculturalisme a mis l'accent sur les activités criminelles ou autres fondées sur la haine et les préjugés à l'occasion du 21 mars, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Ce programme s'adressait à un vaste auditoire de jeunes âgés de 13 à 18 ans, au moyen d'un guide d'information intitulé *Mettons fin au racisme!*, mis à la disposition des enseignants et des autres personnes-ressources. Ce message a également atteint la population canadienne par le truchement des médias de masse.

Contrer les activités inspirées par la haine

92. Le ministère du Patrimoine canadien contribue à l'élaboration de mesures législatives et autres pour contrer les activités inspirées par la haine, notamment la diffusion de messages haineux, en travaillant avec les organismes publics compétents, les services de police et les organismes communautaires.

93. Le Ministère a pris part à des discussions fédérales-provinciales-territoriales portant de manière générale sur des questions liées à la propagande haineuse. Il a présidé, en 1993 et 1994, une série de réunions interministérielles avec les ministères du Solliciteur général, de la Défense nationale, du Revenu national et de la Justice en vue d'échanger de l'information sur la manière dont différents ministères réagissent à ce problème, notamment en ce qui a trait à l'importation et à l'exportation de propagande haineuse.

94. En avril 1997, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) a convoqué, de concert avec le Solliciteur général et le ministre de la Justice, une Réunion nationale de planification sur les crimes fondés sur la haine et les préjugés. Des représentants des groupes communautaires les plus touchés par ces actes criminels ont été invités à relever les principales préoccupations nécessitant une intervention et à recommander des moyens pour le gouvernement et d'autres intervenants de mieux aborder ces questions.

95. En 1996-1997, le Parlement a amendé le *Code criminel* pour permettre aux tribunaux de condamner plus sévèrement les auteurs de crimes haineux fondés sur des préjugés à l'endroit de tout groupe protégé par la législation sur les droits de la personne.

96. En 1996-1997, les ministères du Patrimoine canadien et de l'Industrie ont commandé une étude comparative des stratégies adoptées par divers gouvernements à l'échelon international face à la propagande haineuse diffusée par Internet.

97. Une partie des activités que le Programme du multiculturalisme consacre au racisme, à la haine et aux activités fondées sur les préjugés est coordonnée à l'échelon régional. Cela confère un caractère plus tangible à l'insertion communautaire ou régionale des politiques du Programme. Il peut être utile, aux fins du présent rapport, de faire valoir quelques exemples de l'activité régionale et locale du Programme :

- Dans la région britanno-colombienne de Chilliwack, la Chilliwack Anti-Racism Project Society a reçu, par l'intermédiaire du bureau régional de Patrimoine canadien, une aide à l'organisation d'une conférence de deux jours sur le fonctionnement des groupes haineux. Les participants à cet atelier — des résidents de la municipalité et des membres d'organisations communautaires — y ont acquis une formation très utile.

- Dans le Canada atlantique, un projet de recherche coordonné par The Nova Scotia Barristers' Society a bénéficié du soutien du bureau régional de l'Atlantique du ministère du Patrimoine canadien. Ce projet a été mis sur pied pour déterminer les formes de discrimination subies par les avocats noirs et des Indes orientales. On s'attend à ce que les résultats du projet améliorent les occasions d'emploi pour les avocats appartenant à des groupes minoritaires et conduisent à une réforme des lois afin d'éliminer ces secteurs de discrimination.

- Un projet visant à contrer les problèmes de violence et d'intolérance raciale vécus dans les écoles publiques de Moncton (Nouveau-Brunswick) a reçu le soutien du bureau régional

de l'Atlantique de Patrimoine canadien. Ce projet a été exécuté grâce à l'Association multiculturelle du Grand Moncton.

- La Région des Prairies de Patrimoine canadien a soutenu un projet d'organisation de camps culturels visant à mieux renseigner les juges provinciaux concernant la discrimination subie par les Autochtones, les conseils de détermination de la peine et d'autres aspects des méthodes traditionnelles du système de justice autochtone.

98. En 1994, le Ministère a fourni des fonds à la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada pour l'organisation d'un symposium sur les recours judiciaires en cas de crimes haineux. Ont assisté au symposium des intervenants clés issus des milieux gouvernementaux, des services de police, du monde de la justice et du droit, et des représentants de la collectivité. Parmi les activités de suivi, mentionnons la mise sur pied d'un réseau d'intervenants ayant pour préoccupation de lutter, par des moyens législatifs et autres, contre les crimes haineux.

99. Des fonds ont été récemment accordés à l'Association canadienne des chefs de police pour produire et diffuser un guide à l'intention des chefs de police sur les crimes inspirés par la haine et les préjugés. Le guide est conçu pour aider à trouver des manières appropriées de réagir aux activités inspirées par la haine. Plusieurs services de police, par exemple, se sont dotés d'unités des « crimes inspirés par les préjugés » pour contrer cette forme particulière de crimes.

100. Dans le but d'accompagner un documentaire télévisé à l'échelle nationale sur les activités des groupes haineux au Canada, le Ministère a fourni une aide financière et technique pour l'élaboration d'une brochure sur l'attitude à adopter face aux groupes haineux. La brochure a été distribuée aux élèves d'école secondaire de l'ensemble du pays.

La Fondation canadienne des relations raciales

101. La Fondation canadienne des relations raciales a été créée par le gouvernement du Canada dans le but de réaffirmer les droits de tous les Canadiens et les Canadiennes en matière de justice et d'égalité. La *Loi sur la Fondation canadienne des relations raciales* a reçu la sanction royale en février 1991 et a été proclamée par le gouvernement fédéral le 28 octobre 1996. Au moment de la proclamation, la Fondation a reçu du gouvernement canadien un fond de dotation de 24 millions de dollars. Depuis, l'organisme s'est livré à plusieurs initiatives, d'un bout à l'autre du Canada, qui misent sur l'éducation du public pour abolir des idées reçues, contrer les stéréotypes et brosser des portraits constructifs des minorités raciales et des Autochtones. De plus, la Fondation a établi un programme de recherche visant à accroître la compréhension du racisme et à y trouver d'éventuelles solutions.

Création d'institutions accessibles

102. Pour regagner la confiance des citoyens devant qui elles sont responsables, les institutions doivent devenir plus accessibles, plus accueillantes et plus représentatives de la communauté dans son ensemble. Il ne s'agit pas là que d'une question de justice et d'équité, mais également de rentabilité, d'harmonie sociale et de confiance publique.

103. Le 10 décembre 1993, Journée internationale des droits de la personne, le ministère du Patrimoine canadien a lancé *Vers une pleine intégration : l'avantage de la diversité*, guide de planification et de mise en oeuvre du changement dans les institutions du Canada. Ce prototype expose la marche à suivre et fournit les outils nécessaires pour aider les institutions à adapter leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques en fonction de la diversité. En 1993-1994, le Ministère a offert, à l'intention du personnel et des représentants des institutions publiques, des cours de formation sur le mode d'utilisation de *Vers une pleine intégration*. Plus de 350 exemplaires du guide ont été distribués dans l'ensemble du pays pour utilisation sur le terrain, dans le cadre d'institutions privées et publiques.

104. La résolution des conflits offre une solution de rechange non litigieuse au règlement des différends dans une société de plus en plus diverse. En 1994, le ministère du Patrimoine canadien s'est appliqué, de concert avec l'Institut canadien pour la résolution des conflits, à enseigner aux fonctionnaires la manière de procéder pour résoudre les conflits au niveau communautaire. Cet enseignement permet d'acquérir des compétences générales qu'il est possible d'appliquer en cas de conflits découlant de questions d'ordre culturel, racial, sexuel, linguistique, interpersonnel ou autre.

105. L'un des aspects clés de ce projet pilote fut la constitution d'un réseau de personnes ressources au sein des ministères et organismes fédéraux. Les participants au projet de formation ont mis sur pied un groupe de travail interministériel et se chargent d'élaborer des stratégies de suivi et de trouver des domaines de collaboration.

Semaine de la citoyenneté et du patrimoine

106. Chaque année, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le ministère du Patrimoine canadien parrainent la Semaine de la citoyenneté et du patrimoine. Cet événement, inspiré des cérémonies de remise des certificats de citoyenneté, contribue à informer les Canadiens de l'attachement des nouveaux arrivants à cette citoyenneté et véhicule des valeurs comme la tolérance et le respect réciproque. De plus, certains bureaux régionaux de CIC organisent, à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre, des cérémonies spéciales de remise des certificats de citoyenneté où des conférenciers sont invités à parler des droits et libertés au Canada. CIC est aussi un des bailleurs de fonds de *Mémoires d'un Pays*, une série d'émissions vidéo lancée en 1997 qui raconte les récits d'immigrants au Canada, en mettant l'accent sur leur vécu et leur contribution à la société canadienne. Des ressources destinées aux enseignants viennent compléter les vidéos et contribuer à combler les différences entre les immigrants et leurs nouveaux concitoyens.

Reconnaissance nationale des réalisations autochtones

107. À la fin de l'Année internationale des populations autochtones des Nations Unies, on a créé les Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones pour souligner et mettre en valeur les réalisations exceptionnelles des Autochtones dans divers domaines à l'échelle du Canada. Ces prix continuent d'être décernés durant la Décennie internationale des populations autochtones. En

outre, la journée du 21 juin a été désignée, en 1996, Journée nationale des Autochtones, afin de reconnaître les contributions et les réalisations des peuples autochtones au Canada.

Commission canadienne des droits de la personne

108. En reconnaissance de l'importance de l'éducation dans le travail de promotion de la justice et de l'égalité, la Commission canadienne des droits de la personne a lancé sur son site Web un jeu interactif intitulé *Faites disparaître l'hydre de la haine* (http://www.chrc-ccdp.ca/promotion/hydra/play.asp?l=f), comme suivi à son affiche *« Enrayer la haine »*, créée en collaboration avec des enseignants, des étudiants et des groupes communautaires antiracistes de la province du Manitoba. Ce jeu et cette affiche aident les jeunes Canadiens et Canadiennes à comprendre la façon dont se développent la haine et le racisme et ce que peut faire chaque personne pour s'y opposer.

QUATRIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS DES PROVINCES*

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Généralités

109. Ce rapport contient de l'information sur l'évolution de la politique dans le domaine de l'élimination de la discrimination raciale au cours de la période de juin 1993 à mai 1997. Il s'agit donc d'un document qui rassemble les interventions de la Colombie-Britannique dans le cadre des treizième et quatorzième rapports sur la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

110. La Colombie-Britannique est une province d'une grande diversité ethnique. Au moment où nous rédigeons ce rapport, la province compte environ 3 724 500 habitants. Ceux qui sont plus particulièrement visés par la discrimination raciale sont notamment les immigrants récents et les groupes autochtones. De 1991 à 1996, la population des premiers s'est élevée à 216 615 personnes, tandis que les Autochtones étaient au nombre de 139 655.

111. Depuis 1989, les 5 principaux pays sources d'immigrants en Colombie-Britannique sont systématiquement Hong Kong, Taïwan, les Philippines et la Chine continentale. En 1993, 64,8 pour cent des immigrants de la C.-B. venaient de ces 5 pays sources. Les immigrants originaires de Hong Kong et de Taïwan appartiennent généralement à la catégorie des gens d'affaires et des retraités. Ceux qui viennent de l'Inde, de Chine et des Philippines appartiennent

* D'ouest en est.

surtout à la catégorie de la famille. Plus des deux tiers des immigrants récents des Philippines sont des femmes et elles sont généralement admises dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants. Dans l'ensemble, la Colombie-Britannique accueille moins de demandeurs du statut de réfugié et attire proportionnellement plus d'immigrants économiques que les autres provinces du Canada. Par exemple, entre 1994 et 1996, Vancouver a reçu 4 947 demandes de statut de réfugié, soit 4 pour cent seulement de l'ensemble des demandes d'établissement à Vancouver. Toronto, par contre, a reçu 22 179 demandes du statut de réfugié durant la même période.

Article 2

Mesures législatives, judiciaires et autres

112. En gros, trois systèmes législatifs se superposent en matière de discrimination raciale en Colombie-Britannique. Il y a d'abord la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Charte, qui est l'une des pierres angulaires de la Constitution du Canada, s'applique à toutes les provinces et à tous les territoires. De plus, la Colombie-Britannique a promulgué deux lois pour promouvoir l'égalité de ses citoyens : le *Code des droits de la personne* (Human Rights Code (R.S.B.C.), 1996, ch. 210) et la *Loi sur le multiculturalisme* (Multiculturalism Act (R.S.B.C.), 1996, ch. 321).

Charte canadienne des droits et libertés

113. Les dispositions de la Charte relatives à l'égalité sont énoncées au paragraphe 15(1) : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

114. La primauté de ces dispositions est révélée au paragraphe 52(1) de la Constitution, qui se lit comme suit : « La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit. » En effet, toute loi provinciale qui enfreindrait les dispositions relatives à l'égalité énoncées à l'article 15 pourrait être déclarée nulle et non avenue.

115. Voir à l'annexe B le texte complet de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le *Code des droits de la personne*

116. Comme la Charte, le *Code des droits de la personne* interdit également la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine et le lieu de naissance. Voir à l'annexe C le texte intégral du Code.

117. Le Code a essentiellement pour objet de protéger les citoyens contre la discrimination dans quatre grands domaines : l'emploi, les publications, la vente et la location de biens et, enfin, les services, les installations et les locaux généralement accessibles au public.

118. De 1993 à 1997, le système de protection des droits de la personne a beaucoup évolué dans la province. En février 1994, le gouvernement provincial chargea un professeur de droit et spécialiste des droits de la personne, Bill Black, de procéder à un examen complet du système de protection des droits de la personne en Colombie-Britannique. Après avoir organisé un grand nombre de rencontres dans l'ensemble de la province, le professeur Black présenta les résultats de son étude en septembre 1994, dans un rapport où il recommandait de procéder à une réorganisation structurelle et de procédure du Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Council). En bref, il recommandait une scission du Conseil en deux organismes distincts : une commission et un tribunal. Ainsi, les fonctions d'adjudication seraient séparées des fonctions éducatives et militantes.

119. Cette séparation des fonctions devait permettre à l'organisme de jouer un rôle plus proactif dans la défense des droits de la personne tout en préservant l'impartialité du tribunal. Auparavant, il aurait été difficile, par exemple, au Conseil de dénoncer des actes racistes pour la simple raison que, si ces actes avaient donné lieu à une plainte, c'est lui qui aurait été chargé de juger l'affaire. Le nouveau système élimine cet obstacle à l'efficacité de l'organisme. De plus, le nouveau modèle règle également la question de la discrimination et des modes d'inégalité systémiques en Colombie-Britannique et permet à l'organisme d'intervenir dans des plaintes ou de devenir partie à des plaintes.

120. Depuis le 1er janvier 1997, le gouvernement provincial a adopté les modifications structurelles et de procédure recommandées par le professeur Black, et le Conseil des droits de la personnes de la Colombie-Britannique a été remplacé par la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Commission) et le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Tribunal). On a également créé un Conseil consultatif des droits de la personne (Human Rights Advisory Council), qui est chargé de transmettre le point de vue de la collectivité à la Commission et au ministre responsable des droits de la personne.

121. La Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique joue un rôle important en matière d'éducation publique. Ses activités sont trop nombreuses pour que nous puissions les énumérer ici, mais, entre autres, elle donne des séminaires et des ateliers à diverses associations professionnelles ainsi qu'à des organismes communautaires sur l'antiracisme et le multiculturalisme, elle conseille les employeurs et les aide à mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi, elle présente des oeuvres théâtrales sur le thème des droits de la personne et elle diffuse des communiqués de presse sur les décisions importantes rendues par le Tribunal afin de sensibiliser la population aux questions ayant trait aux droits de la personne. Le Tribunal des droits de la personne est un organisme quasi-judiciaire indépendant qui règle les plaintes que lui a transmises la Commission ou y joue un rôle de médiateur.

La *Loi sur le multiculturalisme*

122. Après s'être largement concerté avec divers représentants de la collectivité dans l'ensemble de la Colombie-Britannique, le gouvernement provincial promulgua la *Loi sur le multiculturalisme* le 9 septembre 1993.

123. L'article 2 de la Loi se lit comme suit :
[TRADUCTION]
« L'objet de la présente loi est le suivant :

a) reconnaître que la diversité de la Colombie-Britannique en matière de race, de patrimoine culturel, de religion, d'ethnicité, d'origine et de lieu de naissance est une caractéristique fondamentale de la société britanno-colombienne qui enrichit la vie de tous les habitants de la Colombie-Britannique;

b) favoriser le respect du patrimoine multiculturel de la Colombie-Britannique;

c) promouvoir l'harmonie raciale, la compréhension et le respect interculturels et le développement d'une collectivité unie et en paix avec elle-même;

d) favoriser la création en Colombie-Britannique d'une société sans obstacle à la participation pleine et entière de tous les Britanno-Colombiens à la vie économique, sociale, culturelle et politique de la province. »

124. Voir en annexe D le texte de la Loi, qui explique en détail la politique du gouvernement provincial en matière de multiculturalisme.

Autres mesures

125. Toujours en 1993, le gouvernement de la Colombie-Britannique, de concert avec ses syndicats, élabora des politiques et des procédures ayant trait au harcèlement et à la discrimination, notamment à la discrimination raciale, dans le milieu de travail. L'objectif de la politique a deux volets : prévenir la discrimination et le harcèlement et fournir une procédure efficace de règlement des plaintes à cet égard. Pour familiariser les employés avec la nouvelle politique et les nouvelles procédures, des ateliers obligatoires de sensibilisation au harcèlement furent organisés dans l'ensemble de l'administration provinciale entre 1993 et 1995. Cette nouvelle politique a une vaste portée et elle est censée régir non seulement les interactions des employés du secteur public entre eux, mais leurs relations avec les clients qu'ils servent.

126. De plus, la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général se charge de la promotion et de la protection du riche patrimoine multiculturel de la Colombie-Britannique. À ce titre, l'un des principaux aspects de son mandat est de lutter pour l'élimination du racisme.

127. Chaque année, la Direction générale joue un rôle actif d'éducation publique, entre autres en organisant les activités entourant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, en accueillant des tribunes antiracistes, notamment celles qui s'adressent directement aux jeunes, et en finançant dans l'ensemble de la province de nombreux organismes voués à la promotion des valeurs multiculturelles. Par exemple, en 1995-1996, 29 organismes communautaires à vocation antiraciste ont reçu 751 220 dollars de subventions. Ce niveau de subventions a été maintenu en 1996-1997.

Article 4

Propagande haineuse, incitation à la discrimination raciale

128. En juin 1993, répondant aux préoccupations concernant la littérature haineuse et d'autres formes de publications discriminatoires, la Colombie-Britannique promulgua la *Human Rights Amendment Act, 1993*, qui interdit de publier ou d'exposer toute déclaration, tout avis, signe, symbole ou emblème ou toute autre représentation invitant à la discrimination, traduisant une à l'intention de faire de la discrimination ou susceptible d'exposer des personnes ou des groupes de personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur couleur, de leur origine, de leur lieu de naissance.

129. Le personnel du Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique de l'époque avait donné suite aux modifications de 1993 en donnant un certain nombre de conférences sur les effets des nouvelles dispositions. Le Conseil avait informé divers groupes professionnels, dont des policiers, des avocats et des bibliothécaires.

130. Autre jalon important, la Colombie-Britannique créa l'Équipe provinciale de lutte contre le crime haineux (Hate Crime Team) le 24 avril 1996. L'équipe, composée de membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de la police de Vancouver, de procureurs et d'employés du service de la politique au ministère du Procureur général, est chargée de prévenir les activités motivées par la haine et de soutenir les enquêtes et les poursuites qui y ont trait.

131. L'Équipe de lutte contre le crime haineux, de concert avec la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général, retrace les infractions motivées par la haine raciale. Ses autres objectifs sont de soutenir le développement de ressources communautaires pour aider les gens qui font l'objet de discrimination raciale, de mettre sur pied un service d'aiguillage pour les gens qui affrontent le racisme, de favoriser une concertation communautaire systématique et, enfin, d'acquérir des ressources antiracistes qui pourront être utilisées par les organismes communautaires.

132. Pour appuyer les objectifs de l'Équipe de lutte contre le crime haineux, diverses villes de la Colombie-Britannique furent les hôtes de forums et de consultations publiques sur le crime motivé par la haine. De plus, l'équipe commanda une étude sur la diffusion de contenus haineux sur Internet. Par exemple, des fonds furent réservés pour aider le maire de Oliver à élaborer une réponse communautaire à l'émergence d'un fournisseur local de service Internet appuyant les sites à contenu haineux.

Article 5

L'égalité devant la loi

133. C'est au juge Anthony Sarich que le gouvernement de la Colombie-Britannique demanda de faire une étude, de décembre 1992 à mai 1993, sur les relations entre la collectivité autochtone et la police, les procureurs de la Couronne, les tribunaux, les agents de probation et les conseillers des tribunaux familiaux dans le cadre de l'administration de la justice dans la région de Cariboo-Chilcotin. L'étude était la preuve tangible que les questions relatives à la justice autochtone étaient une priorité importante du gouvernement.

134. En réponse au rapport publié en octobre 1993, le gouvernement tenta d'améliorer les relations entre les Premières nations et les autorités provinciales. Par exemple, dans un effort pour combler le clivage historique entre les collectivités des Premières nations et les organismes d'exécution de la loi, le Procureur général de la province présenta des excuses publiques pour la pendaison de chefs de Chilcotin, qui eut lieu lors d'une insurrection au 19e siècle. De plus, des fonds furent consacrés aux travaux d'excavation des sites de sépulture des chefs en question pour leur offrir l'inhumation qui convenait.

135. Au cours de la même période, le gouvernement provincial créa également la Commission Oppal sur le maintien de l'ordre en Colombie-Britannique, qui fut chargée de faire enquête sur toutes sortes de questions ayant trait au maintien de l'ordre, notamment à la confiance du public dans le système. C'est en 1994 que le juge Oppal remit son rapport intitulé « Closing the Gap: Policing and the Community ». Ayant pris connaissance des recommandations du juge Oppal, le gouvernement provincial adopta un nouveau modèle de traitement des plaintes, notamment des plaintes pour discrimination raciale, présentées en vertu de la *Police Act* (R.S.B.C. (1996), ch. 367 : voir l'annexe E). Le nouveau modèle prévoit la création d'un poste de commissaire aux plaintes indépendant, doté de pouvoirs élargis en matière de surveillance et d'examen, dans le but d'assurer l'efficacité et l'efficience de la procédure de règlement des plaintes.

136. Le gouvernement mit également en oeuvre d'autres projets sur les relations raciales, notamment des projets d'éducation interculturelle à l'intention des policiers, des aides judiciaires et autres membres du personnel de la justice. Il créa également le Groupe de travail sur l'égalité ethnoculturelle (Ethnocultural Equality Working Committee), chargé de collaborer avec le Groupe de travail national sur les relations multiculturelles et raciales dans le système de justice pour procéder à une étude empirique prioritaire sur la nature et l'ampleur des préjugés systémiques dans le système judiciaire. Le gouvernement, pour réaliser son objectif de garantir un accès égal aux programmes et à l'emploi dans le domaine de la justice, essaie également de recruter dans les organismes d'exécution de la loi des gens représentant toute la palette de la diversité culturelle de la province.

137. La réforme de la justice en Colombie-Britannique comporte un autre objectif : celui de promouvoir l'égalité dans l'emploi du pouvoir discrétionnaire dans le système. Ce pouvoir est particulièrement important à certaines étapes, qu'il s'agisse des programmes de déjudiciarisation,

des programmes de justice réparatrice, des procédures de libération et de cautionnement ou de la sélection de jurys. Cet aspect de la réforme fait l'objet de projets en cours de réalisation.

La sécurité de la personne

138. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit le droit à la sécurité à l'article 7, qui se lit comme suit : « Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale. » Comme nous l'avons déjà expliqué, la Charte lie toutes les provinces et tous les territoires du Canada.

139. Pour réduire au minimum le risque d'interactions violentes entre les agents d'exécution de la loi et les citoyens de la province, on offre une formation spécialisée aux recrues des organismes d'exécution de la loi. Cette formation spécialisée des agents de police et des agents correctionnels est offerte principalement par l'Institut de justice de la Colombie-Britannique (Justice Institute of British Columbia), par le biais des cours donnés à l'Académie de police (Police Academy) et à l'Académie des services correctionnels (Corrections Academy). La formation des recrues de la police municipale à l'Académie de police met l'accent sur les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui ont trait aux droits juridiques et aux diverses garanties accordées à ceux qui entrent en contact avec le système de justice canadien. Ces droits juridiques, ainsi que les articles de la Charte ayant trait aux droits à l'égalité et aux recours possibles en cas d'infraction aux dispositions de la Charte, sont examinés et analysés en profondeur tout au long de la formation des recrues.

140. Pour plus de renseignements sur la formation des policiers et sur la protection que la Colombie-Britannique garantit à ses citoyens contre la violence ou les lésions corporelles, voir le troisième rapport du Canada sur la *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.*

Les droits politiques

141. Le droit de voter aux élections fédérales est un droit constitutionnel garanti par l'article 3 de la *Charte canadienne des droits et libertés.*

142. La Colombie-Britannique garantit également le droit de tous les citoyens de plus de 18 ans, quelle que soit leur origine ethnique, de voter aux élections provinciales et municipales, conformément à la *Election Act* (R.S.B.C. (1996), ch. 106).

143. Pour plus de renseignements sur la protection des droits politiques, voir la contribution de la Colombie-Britannique au quatrième rapport du Canada sur le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques.*

Les autres droits civiques

144. Les autres droits civiques, comme le droit à la mobilité et la liberté d'expression par exemple, sont des droits constitutionnels garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Outre la Charte, le *Code des droits de la personne* offre une protection supplémentaire : il garantit par exemple l'accès à tous les services publics.

145. Pour plus de renseignements sur la protection des autres droits civils, voir la contribution de la Colombie-Britannique au troisième rapport du Canada sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Article 6

Recours

146. Comme nous l'avons déjà dit, le paragraphe 52(1) de la Constitution donne aux tribunaux canadiens le pouvoir légal d'examiner tout texte législatif provincial pour s'assurer qu'il est conforme aux principes qui étayent la Constitution. Si un texte législatif provincial est jugé *ultra vires* au regard de la Constitution du Canada, le tribunal est loisible de décider de le rendre nul et non avenu ou d'en donner une interprétation restrictive de façon qu'il reste conforme à la Constitution.

147. De plus, la *Charte canadienne des droits et libertés* comporte des dispositions sur les recours spécifiques ayant trait aux infractions à ses dispositions. Pour plus de renseignements, voir les paragraphes 24(1) et (2) de la Charte, à l'annexe B.

148. Concernant les infractions au *Code des droits de la personne* plusieurs recours sont applicables par les membres de la Commission : a) ordonnance de cesser et de s'abstenir; b) rétablir le droit, la possibilité ou le privilège refusés; c) indemnisation pour perte de salaire ou dépenses engagées; d) dommages-intérêts pour vexation et atteinte à la dignité.

149. En juillet 1993, le système de protection des droits de la personne fut modifié en Colombie-Britannique : on supprima le plafond de 2 000 dollars pour les dommages-intérêts généraux aux particuliers; de plus, on autorisa les recours collectifs et on donna à la Commission le pouvoir d'ordonner des réparations touchant toute une catégorie de personnes.

150. Si une partie à une plainte pour violation des droits de la personne n'est pas satisfaite de la décision du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, elle a le droit de faire appel. La partie mécontente peut demander un contrôle judiciaire à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

151. Enfin, tous les citoyens peuvent s'adresser au protecteur du citoyen (Ombudsman) de la province s'ils sont mécontents du traitement dont ils ont été l'objet de la part de fonctionnaires ou d'organismes publics. Aux termes de la *Ombudsman Act* (voir le texte intégral en annexe F),

le protecteur du citoyen peut faire enquête sur les plaintes pour s'assurer que la population est traitée avec équité.

Article 7

Éducation, culture et information

152. Le gouvernement de la Colombie-Britannique s'efforce d'inclure des ouvrages et des principes autochtones, multiculturels et antiracistes dans ses programmes d'éducation. Par exemple, en 1993-1994, le ministère de l'Éducation finança des projets, comme l'examen des programmes et des ressources éducatifs pour les aspects antiracistes ainsi que l'intégration de ressources antiracistes dans le programme « Learning for Living » et l'élaboration d'un guide de planification des activités multiculturelles et antiracistes, à l'intention des enseignants. On finança dans le même temps le *Centre for Curriculum and Professional Development* pour s'assurer que les programmes comporteraient des thèmes antiracistes et multiculturels. L'année suivante, le ministère de l'Éducation intégra les thèmes multiculturels et antiracistes dans toutes les trousses de ressources intégrées élaborées à l'intention des enseignants de la maternelle à la 12e année dans les écoles publiques. En 1996, on élabora de nouveaux principes d'agrément des écoles, qui comportent désormais un élément relatif à la tolérance et au respect des autres chez les élèves. En mai 1997, 240 éducateurs de la Colombie-Britannique ont reçu un questionnaire du Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle (CCEMI). Les résultats de l'enquête nationale serviront à lutter contre le racisme dans les écoles du Canada.

153. Parallèlement aux activités du ministère de l'Éducation, la Direction générale du multiculturalisme du ministère du Procureur général et la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique ont des fonctions éducatives importantes. Leurs activités sont tout simplement trop nombreuses pour qu'on puisse en faire ici une liste exhaustive et détaillée, mais, par exemple, la Direction générale du multiculturalisme s'occupe d'organiser des forums antiracistes à l'échelle de la province (mars 1995) et des forums antiracistes pour les jeunes (avril 1996, novembre 1997). Entre autres projets, il y a eu des campagnes d'affiches antiracistes, de la formation pour les enseignants et les administrateurs scolaires sur l'équité et l'antiracisme, des ateliers pour étudiants et le soutien financier de productions théâtrales comportant des thèmes antiracistes (p. ex. : « Goodbye Marianne – A Dynamic Theatrical Approach to Combating Racism in BC Schools »).

154. Quant à la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, elle offre des programmes éducatifs et des ateliers aux écoles, aux entreprises, aux employeurs, aux organismes communautaires, aux cabinets d'avocats et aux groupes syndicaux. Outre les conférences et ateliers, la Commission soutient des projets de création comme la production de pièces de théâtre comportant des thèmes antiracistes. De plus, depuis 1984, la Commission invite les jeunes élèves à lui proposer des oeuvres de création sur les questions relatives aux droits de la personne, dans le cadre de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre de chaque année.

ALBERTA

Généralités

Commission albertaine du multiculturalisme

155. La Commission albertaine du multiculturalisme (Alberta Multiculturalism Commission), instituée en 1998, aide à la mise en valeur des avantages de la diversité culturelle. La *Loi sur le multiculturalisme de l'Alberta (Alberta Multicultural Act)* confirme la volonté du gouvernement de faire en sorte que tous les Albertains aient la chance de participer et de contribuer à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta.

Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme de l'Alberta

156. En juillet 1996, la loi sur les droits de la personne de l'Alberta a été modifiée pour devenir la *Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme de l'Alberta* (*Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*). Cette nouvelle loi englobe les questions de multiculturalisme qui étaient visées par l'ancienne *Loi sur le multiculturalisme* (*Multiculturalism Act*). Le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise du ministère du Développement communautaire (Department of Community Development), continue de promouvoir la compréhension et l'acceptation de la diversité et protège les droits de la personne pour faire en sorte que tous les Albertains puissent participer et contribuer de façon égale à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta.

Affaires autochtones Alberta

157. Affaires autochtones (Aboriginal Affairs) élabore des recommandations de principe et de stratégie à l'échelle du gouvernement pour guider les rapports de la province avec les Autochtones d'une manière qui tienne compte des intérêts de tous les Albertains. Affaires autochtones conseille le premier ministre, les ministres, les ministères et organismes gouvernementaux, les organisations autochtones et non autochtones et le secteur privé.

Article 2

Affaires autochtones Alberta

158. Au cours de chacune des années financières allant de 1993-1994 à 1996-1997, Affaires autochtones Alberta a octroyé environ 600 000 $ de financement aux vingt centres d'accueil autochtones de la province. L'objectif des centres d'accueil est d'améliorer la qualité de vie des Autochtones en milieu urbain. Les centres d'accueil appuient les activités des Autochtones qui favorisent l'égalité d'accès et de participation à la vie de la société canadienne et qui respectent et renforcent la mise en relief croissante du caractère distinct de la culture autochtone. Avec le financement de programmes, de nombreux projets de sensibilisation culturelle et interculturelle

ont été appuyés aux centres d'accueil au cours de la période visée par le rapport, notamment des pow-wows, des ateliers, des activités de liaison communautaire, des cours de danse, d'artisanat et de langues autochtones.

159. Affaires autochtones a participé aux négociations relatives au règlement des revendications territoriales avec le gouvernement du Canada et plusieurs premières nations, négociations qui ont abouti à la conclusion d'une entente avec une nation en 1995 et à la signature d'un mémorandum d'intention avec une autre en 1996. En 1995, le gouvernement de l'Alberta et vingt-deux des quarante-cinq premières nations de la province ont signé le protocole sur les rapports entre les Premières nations et l'Alberta. Par ce protocole, les parties s'engagent à discuter de questions d'intérêt commun.

160. En 1995-1996, Affaires autochtones a mis sur pied le Bureau de liaison communautaire (Community Liaison Office) pour le Programme de stimulation de l'emploi et de l'économie (Employment and Economic Enhancement Program) afin d'améliorer les affaires, l'emploi et la formation, de favoriser l'établissement de liens entre le monde des affaires et la communauté et d'élaborer des plans d'action économique dans les communautés autochtones éloignées.

Développement communautaire Alberta

161. La loi sur les droits de la personne de l'Alberta a été modifiée en 1996 pour y inclure la spiritualité autochtone parmi les croyances religieuses et parmi les motifs de protection aux termes de la *Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme*.

162. La Direction des services extérieurs (Field Services Branch) de Développement communautaire participe à la prise de décisions communautaires avec les bandes autochtones et a aussi pris part à divers projets impliquant les bandes métisses : la planification stratégique pour la nation métisse de la zone 3, la formation du personnel de la nation métisse, et un atelier pour la Société d'habitation urbaine des Métis (Métis Urban Housing Corporation).

163. La Direction des sports et loisirs (Sport and Recreation Branch) a accordé au Conseil autochtone des sports (Indigenous Sport Council), de concert avec Affaires autochtones Alberta, des subventions d'un montant total de 200 000 $ pour aider l'équipe albertaine à participer aux Jeux autochtones de l'Amérique du Nord 1997.

164. La Direction des ressources historiques (Historical Resources Branch) a répondu à des plaintes concernant le caractère potentiellement méprisant d'un nom de lieu géographique appelé « Pic du Chinois » (Chinaman's Peak). Suite à une étude et à des audiences publiques sur la question, le nom, ayant été jugé méprisant, a été officiellement annulé en mai 1997.

Famille et Services sociaux Alberta

165. Famille et Services sociaux Alberta (Alberta Family and Social Services), de concert avec le gouvernement fédéral, a signé des ententes avec des organismes de services à l'enfance et à la famille des Premières nations pour la prestation de services provinciaux d'aide sociale à

l'enfance à l'intention des personnes qui résident ordinairement sur les réserves desservies par les organismes. Au 1er juin 1997, vingt-neuf des quarante-cinq premières nations de l'Alberta sont visées par ces ententes. L'Alberta a signé des ententes avec certaines premières nations intéressées en vue de la prestation d'un programme semblable au programme provincial d'aide sociale à l'enfance à l'intention des personnes qui vivent dans des zones déterminées près de la réserve visée par l'entente.

Justice Alberta

166. En 1993, Justice Alberta (Alberta Justice) a mis sur pied le Bureau du coordonnateur, Projets de la justice applicable aux Autochtones (Office of the Coordinator, Aboriginal Justice Initiatives). Cet organisme est chargé de conseiller la haute direction du ministère sur toutes les questions et programmes concernant les Autochtones et de coordonner la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail de 1991 sur le système de justice pénale et son incidence sur les Indiens et les Métis d'Alberta (1991 Task Force on the Criminal Justice System and Its Impact on the Indian and Métis People of Alberta). Le Bureau assure la liaison avec les principaux intervenants du système de justice pénale et avec la communauté autochtone en vue de favoriser le lancement de projets de justice applicable aux Autochtones pour répondre aux besoins de la communauté autochtone et satisfaire aux exigences du rapport du groupe de travail.

167. L'Alberta travaille en étroite collaboration avec les communautés autochtones en vue de faciliter le transfert du contrôle et de la responsabilité des programmes de justice à ces communautés. Justice Alberta a parrainé plusieurs camps culturels et réitéré son engagement à l'égard des Autochtones en appuyant les programmes de la police des Autochtones, de même que les ententes et les centres de services correctionnels à l'intention des Autochtones, et en employant des juges de paix autochtones. Parmi les initiatives prises dans ce domaine, mentionnons les suivantes : ententes de services correctionnels communautaires couvrant la prestation d'une période de probation, solutions de rechange à l'amende, aide parajudiciaire à l'intention des Autochtones, programmes de libération conditionnelle et de prévention du crime, et ententes pour la gestion d'établissements à sécurité minimale et de centres de services correctionnels. De plus, des programmes de sensibilisation aux cultures autochtones sont offerts prioritairement sur une base permanente au personnel des établissements correctionnels d'Alberta. La création de postes d'Aînés autochtones a été financée dans les principaux centres correctionnels et les pratiques spirituelles et culturelles autochtones sont encouragées dans les centres de détention pour adultes et pour jeunes.

168. En ce qui concerne la police, gouvernement de l'Alberta a signé, ou était sur le point de signer, des ententes visant de nombreuses premières nations et qui établissaient des services de police autochtones investis de toutes les compétences nécessaires au maintien de l'ordre. En outre, des consultations ont eu lieu avec la plupart des autres premières nations de la province afin de cerner leurs besoins en fait de maintien de l'ordre et de faire en sorte que les services de police fournis par la GRC répondent à ces besoins.

169. Le Centre de traitement pour adolescents de la loge Poundmaker (Poundmaker's Lodge Adolescent Treatment Centre), qui a attiré l'attention du pays en traitant les enfants de Davis

Inlet, au Labrador, est géré sous contrat par un organisme autochtone. La Commission albertaine contre l'alcool et les toxicomanies (Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission) et le ministère de la Justice financent également des services spécialisés de lutte contre la toxicomanie, lesquels sont offerts dans le contexte des traditions culturelles et spirituelles de la société autochtone.

170. Justice Alberta a mis au point une stratégie sur le recrutement et l'emploi d'Autochtones. Sont prévues notamment l'élaboration et la mise en oeuvre de méthodes de recrutement non traditionnelles, de programmes de formation et d'un système de suivi. Un répertoire des candidats autochtones et un service de présentation sont mis à la disposition du ministère.

171. Les programmes autochtones demeurent prioritaires à la Division des services correctionnels (Correctional Services Division). Les Services correctionnels passent maintenant des contrats d'entreprise pour la gestion d'un centre correctionnel autochtone indépendant. Justice Alberta continue de respecter ses ententes et de travailler en étroite collaboration avec les communautés autochtones au transfert du contrôle et de la responsabilité des programmes de Justice à ces communautés.

172. Justice Alberta a participé à l'enquête de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité raciale au sein du barreau et a pris les initiatives suivantes au profit de l'égalité raciale : assurer le respect de l'égalité raciale dans les pratiques d'embauchage et dans l'exécution de tous les programmes juridiques et non juridiques; venir en aide aux Autochtones par le truchement des programmes d'assistance parajudiciaire aux Autochtones et des agents de correction autochtones; voir à ce que les gens soient traités de façon égale, indépendamment de leur race, dans toutes les poursuites criminelles; et fournir des services de traduction et d'interprétation, s'il y a lieu, dans le cadre des poursuites criminelles. Justice Alberta applique une politique de tolérance zéro relativement à tout comportement inacceptable et à toute violation de la *Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme*.

Santé Alberta

173. Santé Alberta a annoncé en juin 1995 la Stratégie de Santé Alberta en matière de santé des Autochtones (Aboriginal Health Strategy for Alberta Health) et publié un rapport intitulé *Resserrer le cercle : ce que les Autochtones de l'Alberta disent au sujet de leur santé* (*Strengthening the Circle: What Aboriginal Albertans Say About Their Health*). En vertu de cette stratégie, plus de 3 millions de dollars seront consacrés, d'ici l'an 2000, au financement de projets visant à améliorer la santé des Autochtones et leur accès aux soins de santé, l'un de ces projets consistant à mettre en oeuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination dans le système de santé. En 1996, le Projet des communautés du Nord (Northern Communities Project), planifié par Santé Alberta, les fournisseurs de soins de santé et les communautés du Nord, est entré en fonction. Ce projet permettra d'améliorer l'accès aux services de santé primaires et de santé mentale dans les communautés éloignées, nordiques et surtout autochtones.

Affaires municipales Alberta

174. Affaires municipales Alberta (Alberta Municipal Affairs), l'Association des Métis de l'Alberta (Métis Nation of Alberta Association) et la Société canadienne d'hypothèques et de logement ont signé un protocole d'entente confirmant leur intention d'entamer des négociations préparatoires à la mise au point des modalités de prestation et de gestion de programmes de logements sociaux, en mettant l'accent sur les initiatives communautaires.

Affaires municipales Alberta

175. Dans le plan d'activités d'Affaires municipales Alberta, un objectif clé est de « s'assurer que les programmes, lois et politiques du ministère sont adéquates et équitables et que les services et subventions visent les citoyens, les municipalités et les organismes qui en ont le plus besoin ». De plus, une activité de base de la Division du logement et de la consommation (Housing and Consumer Affairs Division) consiste à « faire en sorte que les Albertains les plus nécessiteux aient accès à un logement décent » et une autre, à « favoriser l'instauration d'un marché équitable pour tous les Albertains ». Ces objectifs et activités sont réalisés sans aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. L'objet de ces programmes et des lois appliquées par la Division est de servir les intérêts de tous les Albertains. Selon les lois ainsi appliquées, si des Albertains estiment que la discrimination a joué un rôle dans leurs rapports avec autrui, ils sont renvoyés à l'organisme de réglementation compétent, c'est-à-dire la Commission albertaine des droits de la personne et de la citoyenneté (Alberta Human Rights and Citizenship Commission).

Article 4

Justice Alberta

176. L'Alberta fait preuve de fermeté quand il s'agit de poursuivre les semeurs de haine. Ainsi, elle a porté en appel, avec succès, la sentence imposée à une personne reconnue coupable de propagande haineuse pour avoir enseigné à de jeunes enfants à haïr les Juifs. Des circonstances spéciales ont empêché la Cour d'appel d'imposer une peine d'emprisonnement d'un an dans cette affaire; cependant la Cour a imposé 200 heures de service communautaire, de préférence au service de ceux « qui sont venus au Canada parce qu'ils avaient été victimes de haine raciale, religieuse ou ethnique ailleurs. » Justice Alberta est d'accord pour que les peines soient alourdies lorsqu'elles visent des infractions inspirées par le racisme et que les tribunaux considèrent le racisme comme un facteur aggravant lors de l'imposition de la peine.

Article 7

Affaires autochtones Alberta

177. Affaires autochtones a distribué environ 400 000 $ de subventions pour des projets de sensibilisation culturelle entre 1993-1994 et 1996-1997. La majorité de ces projets étaient des

conférences, des pow-wows ou des cérémonies commémoratives. Deux projets à caractère historique ont également été entrepris.

Développement communautaire Alberta

178. La Direction des services extérieurs (Field Services Branch) de Développement communautaire Alberta a participé à plusieurs programmes multiculturels gérés par des centres d'immigration et des centres culturels et par certains groupes communautaires ethniques de la province.

179. La Direction des sports et des loisirs (Sport and Recreation Branch) gère le programme des futurs chefs de l'Alberta (Alberta Future Leaders program) en partenariat avec un groupe de communautés autochtones et d'autres ministères, ce qui permet d'enseigner l'art du commandement aux jeunes Autochtones et de leur inculquer des qualités de chef.

180. La Fondation albertaine des arts (Alberta Foundation for the Arts) apporte son soutien aux arts en Alberta et fournit une aide financière pour la tenue de manifestations et d'activités telles que le Festival du film autochtone (Dreamspeaker's Festival) et les festivals patrimoniaux organisés par les communautés ethniques d'Alberta, ce qui favorise la compréhension et l'harmonie interraciales et permet la découverte des cultures autochtones et autres.

181. La Fondation des ressources historiques d'Alberta (Alberta Historical Resources Foundation) a financé de nombreux projets communautaires de sensibilisation au patrimoine qui racontent l'histoire des minorités de la province au moyen de repères historiques, de panneaux routiers, de films, d'histoires orales enregistrées et de publications. Le Musée provincial (Provincial Museum) a entrepris une remise en état de plusieurs millions de dollars de sa galerie des peuples autochtones sous le parrainage de la Syncrude Corporation. Des lieux tels que le précipice à bisons Head-Smashed-In Buffalo Jump et le Musée provincial d'Alberta apportent à la province la possibilité d'offrir des programmes d'interprétation qui servent de ponts culturels aux visiteurs locaux et étrangers.

Commission albertaine du multiculturalisme

182. En 1991, le plan d'action triennal sur le multiculturalisme a été mis en oeuvre. En 1994, suite à un examen public du plan d'action, on publiait un nouveau plan intitulé « Multiculturalisme... la prochaine étape » (Multiculturalism...the Next Step) dont les objectifs sont les suivants : éliminer la discrimination raciale en Alberta; faire comprendre et accepter la mise en valeur de la diversité au sein du gouvernement et parmi tous les Albertains; et favoriser le leadership et l'autonomie communautaires dans la planification de la diversité et l'établissement de programmes connexes.

183. En 1997, la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté a créé et lancé le programme pilote de stages pour les Autochtones, initiative destinée à mieux faire prendre conscience de leurs droits fondamentaux aux Autochtones de l'Alberta et à leur en faciliter l'accès. La Direction des services à la citoyenneté (Citizenship Services Branch) gère le Fonds

d'enseignement des droits de la personne, de la citoyenneté et du multiculturalisme (Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Education Fund), d'une valeur de 1,1 million de dollars, accordant des subventions pour la réalisation de projets destinés à promouvoir la diversité et à lever les obstacles à la participation en toute égalité à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta. Parmi ces projets, mentionnons l'Institut annuel d'été sur la diversité (Annual Diversity Summer Institute) consacré à la compréhension et à la gestion de la diversité culturelle, le Symposium d'automne sur la gestion de la diversité (Fall Managing Diversity Symposium) à l'intention des gestionnaires d'entreprises, et le programme des Ambassadeurs culturels (Cultural Ambassadors program). Les Services à la citoyenneté offrent aussi aux Albertains des services de consultation, d'information et d'éducation sur les droits de la personne, la discrimination et la diversité. En 1996-1997, les Services à la citoyenneté ont commencé à travailler sur un vidéo didactique visant à mieux faire prendre conscience des répercussions du racisme et des autres formes de discrimination, et ce, afin de réduire et d'éliminer les incidents de discrimination.

Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel Alberta

184. Enseignement supérieur et Perfectionnement professionnel Alberta (ESPPA) a mis sur pied les programmes suivants, dont le but est de faciliter l'accès des Autochtones à la formation et à l'éducation afin d'améliorer leur employabilité : passation de marchés de services avec des Autochtones pour la prestation de services de formation préparatoire à l'emploi, à l'intention des Autochtones de l'Alberta; financement du sous-comité de l'éducation et de la formation des Métis (Funding for the Métis Education and Training); et passation de contrats dans le cadre des programmes d'emplois temporaires d'été (Summer Temporary Employment Programs) afin d'offrir aux jeunes Autochtones la possibilité d'acquérir une expérience de travail.

185. ESSPA distribue une brochure intitulée *Bienvenue en Alberta (Welcome to Alberta)*, qui renferme des renseignements destinés à venir en aide aux nouveaux immigrants en Alberta, et publie *English Express*, journal à l'intention des adultes qui apprennent à lire l'anglais langue seconde et de ceux qui suivent des cours d'alphabétisation. En outre, ESSPA passe des contrats avec des organismes de services aux immigrants afin d'aider les immigrants de diverses manières à s'adapter à la vie et au travail dans une nouvelle culture. ESSPA élabore plusieurs publications et les distribue gratuitement aux écoles, aux centres de perfectionnement professionnel et au grand public. Parmi ces publications (élaborées avec la collaboration de Développement économique Alberta), mentionnons *Nouveaux immigrants, nouveaux voisins* (*New Immigrants New Neighbours*), destiné à appuyer le programme d'études sociales de 7^{e} année, et *Gestion de la diversité culturelle en milieu de travail* (*Managing Cultural Diversity in the Workplace*), à l'usage des employeurs. En 1996, la publication de 1994 intitulée *La définition du travail : point de vue autochtone* (*Defining Work: An Aboriginal Perspective*), guide de planification de carrière, a été mise à jour et reproduite.

Éducation Alberta

186. Éducation Alberta a instauré l'exigence voulant que tous les programmes d'études et tout le matériel d'apprentissage et d'enseignement approuvés par le ministère répondent à des lignes

directrices strictes sur la tolérance et la compréhension à l'égard de toutes les races. Cette prescription fait partie d'une exigence plus globale comprenant l'âge, le sexe, la déficience et le statut socio-économique.

187. Éducation Alberta a participé, de concert avec des Autochtones, à l'élaboration de différentes ressources d'apprentissage linguistique et culturel.

Développement économique et Tourisme Alberta

188. Développement économique et Tourisme Alberta a soutenu plusieurs projets consistant à offrir des services de consultation aux entrepreneurs autochtones, aidé au lancement d'un projet pilote d'entrepreneuriat pour les jeunes, fourni un appui à l'identification des possibilités offertes dans le secteur forestier, et participé à d'autres stratégies de développement économique visant les citoyens autochtones de l'Alberta.

Travail Alberta

189. Le Service des titres, diplômes et certificats étrangers (International Qualifications Service) de Travail Alberta est entré en fonction en juin 1994. Ce service a été créé pour donner suite à une recommandation d'un groupe de travail du gouvernement de l'Alberta sur la reconnaissance des titres, diplômes et certificats étrangers. Le service reconnaît les années de scolarité des immigrants pour faciliter leur accès au marché du travail, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux associations professionnelles d'Alberta.

SASKATCHEWAN

---

190. La soumission de la Saskatchewan aux treizième et quatorzième rapports du Canada, met à jour jusqu'en avril 1997 l'information contenue dans le douzième rapport du Canada.

Généralités

191. En 1994, le gouvernement de la Saskatchewan, dans le document intitulé *Aboriginal Policy Framework*, s'est engagé à prévenir les iniquités et à surmonter les obstacles fondés sur les différences raciales et culturelles. En 1994, le Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat, la Commission de la fonction publique et le Saskatchewan Indian Federated College ont créé un partenariat pour élaborer un programme de sensibilisation aux Autochtones et aux Métis. Les buts du programme éducatif étaient de mieux faire comprendre et apprécier les Autochtones et les Métis, leurs antécédents, leurs cultures et leurs statuts juridiques, et de coordonner une approche à la sensibilisation transculturelle au sein du gouvernement et en dehors de celui-ci.

192. Le Programme de sensibilisation à la culture autochtone (Aboriginal Cultural Awareness Program), qui met l'accent sur l'apprentissage actif, en est maintenant aux dernières étapes d'élaboration. L'Indian Federated College s'est assuré de la justesse du contenu culturel du

programme, et la Commission de la fonction publique a vu à ce que la présentation convienne au programme d'éducation des adultes et puisse être donnée au sein du gouvernement. Le Programme, donné par des facilitateurs autochtones, devrait être offert aux ministères du gouvernement provincial en 1997.

193. Le Programme de développement de l'emploi pour les Autochtones (Aboriginal Employment Development Program) du Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat a été instauré pour accroître les perspectives d'emploi des Autochtones. Ce programme comprend, entre autres, l'application de l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux et l'élimination des obstacles fondés sur les différences raciales et culturelles.

194. Des ententes de partenariat ont été signées entre l'Indian and Métis Affairs Secretariat et huit des districts de santé de la Saskatchewan. L'objectif des ententes est de répondre aux besoins de la main-d'oeuvre et de réduire les disparités. Toutes les ententes visent à accroître les perspectives d'emploi des Autochtones dans le secteur des soins de santé.

195. Plutôt que de viser un nombre spécifique d'emplois pour les Autochtones, ces partenariats visent en premier lieu à faire ressortir toutes les possibilités de développement économique et de création d'emplois, et ensuite de s'assurer que les Autochtones ont des chances égales d'obtenir ces emplois. En plus de faire ressortir les possibilités de création d'emplois et de développement économique, les obstacles des points de vue racial et culturel à la participation des Autochtones sont également déterminés afin que des projets stratégiques puissent être élaborés pour surmonter ces obstacles.

196. On discute actuellement d'ententes de partenariat qui permettraient que le Programme de création d'emplois pour les Autochtones dans le secteur de la santé s'applique également aux organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Article 2

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

197. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan continue d'être l'agence responsable de l'administration et de la promotion du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Depuis la sortie du douzième rapport, la Cour d'appel de la Saskatchewan s'est penchée sur l'article 14 du Code, lequel interdit la publication ou l'affichage de toute représentation « qui véhicule la haine ou tend à la véhiculer, ridiculise, minimise ou encore porte atteinte à la dignité » [TRADUCTION] de toute personne ou catégorie de personnes pour tout motif de distinction illicite, y compris la race, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine. La Saskatchewan est l'une des rares provinces du pays à avoir une telle disposition. Le paragraphe 242 de l'article 4 contient une élaboration de la décision de la Cour d'appel.

a) Plaintes de discrimination raciale

198. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a reçu 259 plaintes de discrimination entre avril 1994 et mars 1995. De ce nombre, 37 (14,3 pour cent) étaient fondées sur l'ascendance autochtone et 19 (7,3 pour cent) sur d'autres formes d'ascendance. Le plus grand nombre de plaintes pour ascendance autochtone (21) concernaient la discrimination dans la prestation de services publics. Le plus grand nombre de plaintes « d'autres ascendances » (10) concernaient l'emploi.

199. La Commission a reçu 411 plaintes de discrimination entre avril 1995 et mars 1997. De ce nombre, 42 (10,2 pour cent du total) étaient fondées sur l'ascendance autochtone et 30 (7,3 pour cent du total) étaient fondées sur d'autres formes d'ascendance. Encore une fois, le plus grand nombre de plaintes fondées sur l'ascendance autochtone concernaient la prestation de services publics. Le plus grand nombre de plaintes « d'autres ascendances » concernaient l'emploi.

200. Il y a eu trois comités d'enquête sur la discrimination fondée sur l'ascendance autochtone entre avril 1995 et mars 1997. Dans le premier cas, une femme autochtone s'est vu refuser l'accès dans un restaurant de Saskatoon. De plus, le placier a passé une remarque raciste à son sujet. Le propriétaire du restaurant a reçu l'ordre de verser à la plaignante un dédommagement de 1 500 $ pour souffrance morale et perte d'estime d'elle-même. Dans le deuxième cas, un comité d'enquête a accordé à un homme de Régina 2 000 $, disant qu'il avait été traité avec mépris par son employeur. Le comité a établi que l'un des employeurs avait tenu des propos méprisants à l'endroit des Autochtones et qu'il a parlé de l'employé d'une manière méprisante au sujet de son ascendance autochtone. Dans le dernier cas, deux Autochtones ont fait l'objet de remarques méprisantes concernant leur race sur les lieux de travail. On leur a accordé 700 $ chacun pour souffrance morale.

b) Équité en matière d'emploi

201. En 1993, le cabinet provincial a ordonné à toutes les agences et organismes de la Couronne et du Conseil du Trésor d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi qui ont été approuvés par le *Code des droits de la personne de la Saskatchewan* et surveillés par la Commission. Tel que mentionné dans le rapport précédent, la Commission approuve les plans d'équité en matière d'emploi qui ciblent les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles. Parce qu'il faut compter un an ou plus pour élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, cette initiative n'a pas vraiment donné de résultats depuis 1994.

202. Entre janvier 1994 et mars 1995, la Commission a approuvé 8 nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi, dont 7 à la suite de la directive du Cabinet. C'est une augmentation de 44 pour cent par rapport aux 18 programmes d'équité en matière d'emploi qui étaient approuvés à la fin de 1993. De plus, le personnel de la Commission travaille avec des collaborateurs sur plus d'une douzaine de programmes d'équité en matière d'emploi et d'équité dans l'enseignement en vue de leur approbation future par la Commission.

203. Entre avril 1995 et mars 1997, la Commission a approuvé 6 nouveaux programmes d'équité en matière d'emploi. De plus, le personnel de la Commission a surveillé 60 programmes en cours d'équité en matière d'emploi et d'équité dans l'enseignement et elle a travaillé à l'élaboration de bien d'autres.

204. En 1996, la Commission a introduit un processus d'équité en matière d'emploi plus simple pour les petits employeurs (ceux qui ont moins de 25 employés à temps plein). Le processus plus simple reconnaît le manque de ressources et de possibilités pour ce groupe de mettre en place des programmes d'équité. Quatre-vingt-treize pour cent de tous les employeurs de la Saskatchewan sont des petits employeurs.

c) Équité dans l'enseignement

205. En 1995, le rapport sur l'équité dans l'enseignement de la Commission a fêté son 10e anniversaire. Le rapport a donné le ton au programme d'équité dans l'enseignement décrit dans les rapports précédents en vertu de cette Convention. En 1995, la Commission a invité les 19 conseils scolaires ayant des programmes approuvés d'équité dans l'enseignement à participer à une évaluation de l'initiative jusqu'à présent.

206. Le but des programmes d'équité dans l'enseignement est de créer un milieu scolaire favorable aux élèves autochtones et de les encourager à achever leur 12e année. À l'heure actuelle, la plupart des conseils scolaires dont le nombre d'Autochtones inscrits est suffisant ont des programmes d'équité. Tous les programmes poursuivent cinq objectifs : revoir les programmes pour inclure un contenu autochtone; accroître la participation des parents au système scolaire; augmenter le nombre d'enseignants autochtones; examiner les politiques et les méthodes d'enseignement pour éliminer les préjugés envers les Autochtones; et donner une formation interculturelle à tous les enseignants. La plupart des plans actuels incluent également des politiques contre le racisme ou la discrimination, des procédures en cas d'incidents discriminatoires et une formation pour le personnel.

d) Examen du *Code des droits de la personne*

207. En 1993, la Commission des droits de la personne a entrepris un examen en profondeur de la *Loi sur les droits de la personne* dans la province, ainsi qu'un examen de la structure et des procédures de la Commission des droits de la personne elle-même. Cet examen a été fait sur une période de trois ans et un rapport intitulé *Renewing the Vision,* a été publié en juillet 1996. Il contenait 152 recommandations.

208. Les recommandations modernisent l'application du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan* et la promotion des droits de la personne dans la province. Une des recommandations du rapport est de retirer le mot « race » comme motif de distinction illicite du Code et de définir le mot « ascendance » comme motif de distinction illicite pour inclure la couleur, la race perçue et le lieu d'origine. Cette recommandation est basée sur le fait que l'accent devrait être mis sur le racisme et non sur la race présumée des individus. Une des façons d'éliminer les disparités fondées sur la race est de retirer le mot « *race* » du *Code* comme motif

de distinction illicite. La Commission s'apprête à consulter les groupes communautaires sur ce point.

L'environnement et les ressources naturelles

209. Le ministère de l'Environnement et de la Gestion des ressources de la Saskatchewan (Saskatchewan Environment and Resource Management Department [SERM]) poursuit le travail décrit dans le douzième rapport du Canada. Le Ministère a créé un Comité de la diversité culturelle dont le rôle est de s'assurer que les besoins du personnel sont satisfaits, pour ce qui est de la formation transculturelle. Il envisage une structure organisationnelle dans laquelle les valeurs culturelles et les coutumes seront respectées.

210. En 1996-1997, on a élaboré un document intitulé Aboriginal Affairs Policy Framework qui décrit l'engagement du ministère envers les Autochtones et oriente le personnel dans leurs relations avec les collectivités autochtones. L'énoncé de principe de ce cadre dit que pour avoir un environnement et une gestion des ressources durables en Saskatchewan, les Autochtones doivent participer directement et de manière explicite à la prise des décisions concernant l'environnement et la gestion des ressources. Il encourage et facilite les partenariats avec des groupes autochtones pour la protection de l'environnement, la gestion des ressources renouvelables et l'élaboration des politiques ou programmes ministériels. En outre, il confirme l'engagement du SERM à poursuivre les objectifs d'équité en matière d'emploi de la province qui sont d'accroître le nombre d'Autochtones dans tous les types de postes ainsi que de promouvoir des approches qui permettent aux Autochtones d'avoir des collectivités durables sur les plans environnemental, économique et social.

211. En 1996, le SERM a reçu l' Aboriginal Government Employees' Network Industry Award, qui est basé sur les critères suivants : un engagement ministériel envers les Autochtones, la création et le renforcement des liens avec les collectivités autochtones, l'augmentation de l'embauchage d'Autochtones; la promotion des entreprises autochtones, et des forums d'éducation et de sensibilisation à la culture des Autochtones.

Le multiculturalisme

212. En janvier 1995, le ministère des Administrations municipales de la Saskatchewan (Saskatchewan Municipal Government) a publié un document de travail intitulé *Responding to the Community: Proposals for Cultural Development*. Le document de travail décrivait sept propositions pour la restructuration et le rajeunissement des secteurs des arts, des industries culturelles, du patrimoine et du multiculturalisme. Parmi les propositions, il y avait la rédaction d'une nouvelle loi sur le multiculturalisme pour remplacer la *Loi sur le multiculturalisme* de 1994 qui est dépassée. Pour ce faire, on a mené des consultations publiques et créé le Comité de consultation sur le cadre de la loi sur le multiculturalisme (Multiculturalism Legislation Framework Consultation Committee). Le comité a soumis son rapport final au gouvernement de la Saskatchewan en août 1996. Une nouvelle *Loi sur le multiculturalisme* a été rédigée et adoptée le 28 avril 1997.

213. La Saskatchewan a été la première province à inclure les Autochtones dans sa définition du multiculturalisme. En fait, la nouvelle définition de la *Loi sur le multiculturalisme* inclut toutes les personnes. La Saskatchewan a également été la première province à aborder les questions de justice sociale et des droits de la personne dans sa législation.

214. Une autre proposition décrite dans le document de travail était de mettre sur pied un comité provisoire sur le multiculturalisme (Interim Multiculturalism Committee) pour étudier la possibilité de regrouper le multiculturalisme, y compris les fonds, au sein d'un seul organisme ou dans une seule structure. Le comité est censé soumettre son rapport final au gouvernement de la Saskatchewan en juin 1997.

215. Le ministère des Administrations municipales de la Saskatchewan a entrepris plusieurs projets visant à promouvoir le multiculturalisme et à éliminer le racisme et la discrimination :

- Chaque année, le ministre responsable du multiculturalisme désigne une semaine du mois de novembre comme « Semaine du multiculturalisme ». Tous les citoyens sont encouragés à célébrer le riche patrimoine culturel de la province et à prendre part aux activités culturelles organisées par les différentes collectivités de la Saskatchewan.

- Chaque année, le gouvernement de la Saskatchewan entreprend des projets spéciaux pour commémorer, le 21 mars, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette journée spéciale fait la promotion des avantages, de la compréhension et de l'appréciation de la diversité, et démontre l'engagement du gouvernement envers une société sans racisme. En 1996, le Ministère a accordé des fonds à six organisations multiculturelles de la province (connues, collectivement sous le nom de la Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association) pour concevoir et produire des affiches, des banderoles et des épinglettes véhiculant un message/thème antiraciste pour distribution dans toute la province. Les activités de mars 1997 incluaient un séminaire antiraciste organisé et facilité par le Ministère, et administré par l'Association.

- Pour contrer le racisme dans le nord de la Saskatchewan, le Ministère a passé un marché avec le Kikinahk Friendship Centre pour qu'il donne une conférence sur les relations raciales dans le nord à La Ronge. La conférence comprenait une série d'ateliers sur les structures sociales, les relations interculturelles, et les perspectives des membres des Premières nations et des Métis, en particulier dans le nord de la Saskatchewan. Le thème de la conférence était « Open Communication Breaks the Chains of Racism ». Le rapport sur la conférence, présenté au Ministère en février 1996, a fait ressortir des facteurs qui ont une incidence sur le racisme dans le nord de la Saskatchewan, et décrit des plans d'action futurs, y compris la surveillance et l'évaluation d'un changement efficace.

- La province de la Saskatchewan, en collaboration avec la Saskatchewan Indian Nations, Saskatchewan Parks and Recreation Association, Saskatchewan Sport Inc., l'Université de Régina, le Secrétariat d'État du Canada, et le Multicultural Council of Saskatchewan, a créé le Comité de lutte contre le racisme dans le sport et les activités récréatives (Elimination of Racism in Sport and Recreation Committee). Le Comité a élaboré une

politique, un manuel pour les leaders, et une enseigne pour promouvoir l'élimination du racisme. Le Comité est à préparer une trousse de ressources, qui inclut une vidéocassette pédagogique, l'énoncé de la politique, le manuel pour les leaders et une enseigne. Les trousses de ressources seront offertes gratuitement aux collectivités et organisations sportives et récréatives pour les aider à lutter contre le racisme dans le sport et les activités récréatives.

- Le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec la Saskatchewan Multicultural-Intercultural Association pour organiser la première conférence multiculturelle interculturelle. La conférence, qui a eu lieu en février 1997, a donné à la collectivité multiculturelle l'occasion de participer à des ateliers et à des tables rondes sur des sujets de préoccupation concernant le multiculturalisme. Les sujets abordés incluaient la langue, la religion, les possibilités économiques, la sensibilisation aux diverses cultures, et un atelier pour les jeunes intitulé « Retaining Your Culture ».

Les services sociaux

216. Un certain nombre de projets ont été entrepris pour améliorer la prestation des programmes sociaux offerts aux Autochtones et aux Métis :

- L'article 61 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Child and Family Service Act)* permet au ministre des Services sociaux de conclure des ententes avec les Premières nations pour la conception et l'application de leurs propres programmes de services à l'enfance et à la famille dans les réserves. Seize ententes bilatérales ont été négociées avec les Premières nations à cette fin. Il y a actuellement huit organismes de services à l'enfance et à la famille en opération dans la province.

- Plusieurs autres articles de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* de la Saskatchewan portent sur des questions concernant les Premières nations; par exemple, l'article 37(10) exige qu'une bande des Premières nations soit avisée au moins 60 jours à l'avance si une demande de soins à court ou à long terme concernant un membre de la Bande est faite.

- Le ministère des Services sociaux a élaboré un programme axé principalement sur les enfants indiens et métis placés sous la garde du Ministère et visant à faciliter la remise en contact des enfants avec leurs familles et leurs collectivités. Ce programme, qui a pour objet de réduire le nombre disproportionné d'enfants indiens et métis placés sous la garde du Ministère, découle d'une consultation entre les Premières nations, les collectivités métisses et le gouvernement. Ce programme aura également des incidences sur les problèmes vécus par les enfants indiens ou métis adoptés par des familles n'appartenant pas à ces collectivités et qui, parvenus à l'âge adulte, essaient de retrouver leurs racines culturelles et raciales.

- Des dispositions ont été prises avec plusieurs Premières nations du nord de la province afin qu'elles offrent des services d'assistance sociale aux membres de leurs bandes qui résident en dehors de la réserve.

- Le ministère des Services sociaux a appliqué plusieurs modèles de justice réparatrice pour les jeunes et les jeunes contrevenants destinés à prévenir ou à réduire la durée des ordonnances de garde. Ces modèles visent les jeunes gens, les victimes de jeunes contrevenants et les familles, et comprennent :

    - un processus de consultation de la victime administré par le Régina Friendship Centre;
    - le programme de préservation de la famille (Family Preservation Program) qui met l'accent sur le recrutement de fournisseurs de services aux Premières nations et aux Métis;
    - les programmes de mesures alternatives administrés par les organisations des Premières nations ou des Métis qui offrent aux jeunes d'autres avenues que les instances judiciaires;
    - les programmes de jour pour les jeunes contrevenants administrés par des organisations des Premières nations ou des Métis qui offrent une foule de programmes éducatifs, récréatifs ou axés sur la responsabilité destinés à réduire les comportements déviants chez les jeunes à haut risque;
    - les programmes de justice réparatrice pour les jeunes, dont certains sont administrés par des organisations des Premières nations et des Métis.

- Le ministère des Services sociaux compte investir 200 000 $ au cours de l'exercice 1997-1998 pour faciliter l'amélioration des services dans les collectivités du nord. Ce financement permettra aux collectivités du nord où il y a un grand nombre de membres des Premières nations et de Métis de cerner leurs problèmes, et d'appuyer les réactions des collectivités aux problèmes propres au nord.

<u>La Commission de la fonction publique - Équité en matière d'emploi et protection contre le harcèlement</u>

217. La convention collective de 1995 signée entre le gouvernement de la Saskatchewan et la Saskatchewan Government Employees Union (SGEU) mise sur un engagement précédent de coopérer à la formulation, la mise en oeuvre et à la surveillance d'un programme d'équité en matière d'emploi. L'entente a également créé un comité d'équité en matière d'emploi conjoint SGEU/gestion et des comités ministériels d'équité en matière d'emploi.

218. L'entente rappelle que les buts du programme sont de déceler, d'éliminer et d'empêcher des politiques, pratiques et obstacles discriminatoires. De plus, la fonction du comité conjoint est d'introduire des mesures pour réparer les effets de pratiques antérieures et d'accélérer la représentation proportionnelle des groupes désignés dans la fonction publique. L'entente dit que toutes les catégories de postes peuvent être utilisées pour la dotation relative à l'équité en matière

d'emploi; auparavant, seuls les postes de niveau d'entrée et un nombre limité de postes de plus hauts niveaux étaient considérés.

219. La convention collective, qui en est à sa troisième année d'application, contient également une initiative antiraciste et antidiscriminatoire. Au cours de la dernière année, le comité de mise en oeuvre a coordonné trois programmes de formation touchant environ 600 employés dans toute la province. Les ministères se sont engagés à trouver les meilleurs moyens pour poursuivre ce programme en tenant compte des priorités et des ressources. Un programme d'orientation a été élaboré pour aider les ministères à offrir une orientation sur les programmes de 1,5 heure aux employés et gestionnaires, sur demande.

220. La Commission de la fonction publique coordonne des banques de candidats potentiels utilisées pour accroître le nombre de membres de tous les groupes désignés d'équité en matière d'emploi. Les répertoires de candidats autochtones et de membres des minorités visibles potentiels sont établis par le biais de divers groupes communautaires et de présentations, et grâce à la constitution de réseaux. Les consultants en personnel qui travaillent avec la Commission de la fonction publique encouragent les gestionnaires à recruter des personnes dont le nom figure dans ces répertoires pour des emplois permanents et non permanents dans la fonction publique.

221. Le gouvernement de la Saskatchewan continue d'utiliser un mécanisme basé sur les plaintes pour régler des allégations de harcèlement en raison de la race, de l'origine ethnique ou du sexe, et de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cela suppose une enquête sur les allégations menée par une équipe d'enquête composée d'un membre du syndicat et d'un membre de la direction. Si l'enquête détermine que c'est justifié, l'employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé qui harcelle un autre employé en raison de sa race, de son origine ethnique, de son sexe ou qui le harcelle sexuellement. La politique contre le harcèlement du gouvernement fait actuellement l'objet d'un examen. Un comité syndical-patronal étudie l'efficience et l'efficacité de la politique en matière de réduction du harcèlement en milieu de travail.

222. On vient de mettre la dernière main au programme de sensibilisation à la culture autochtone (Aboriginal Cultural Awareness Program). Grâce à la collaboration entre le Saskatchewan Indian Federated College (SIFC), le Saskatchewan Indian and Métis Affairs Secretariat (SIMAS) et la Commission de la fonction publique (CFP), on a étudié et élaboré un programme modulaire souple. L'objet de ce programme est de renseigner les fonctionnaires afin qu'ils comprennent mieux les cultures autochtones et métisses et qu'ainsi, les relations raciales entre les travailleurs, et entre les travailleurs et clients, s'améliorent. Le programme comprend un programme principal (2 jours) qui porte sur le contexte historique. Il y a quatre autres modules auxquels les ministères ont accès selon les besoins du groupe ou du ministère. Les sous-ministres assisteront à une séance d'orientation sur ce programme en mai. Le programme devrait être imprimé et prêt pour diffusion aux ministères en mai. Les ministères décideront ensuite de la façon dont ils veulent appliquer le programme.

La justice

223. Le plan stratégique du ministère de la Justice comprend une stratégie autochtone principale destinée à « promouvoir un système judiciaire adapté aux Autochtones, qui les respecte et qui soit respecté par eux grâce à des mesures du système actuel et des mesures proposées par les Autochtones ». En outre, le Ministère a entrepris un certain nombre d'activités de développement de la justice communautaire en collaboration avec les collectivités autochtones, notamment :

- Conclusion de19 ententes autochtones d'application de la loi grâce auxquelles les Premières nations ont des liens directs avec la police via un Conseil de gestion de la police et grâce à un contrat avec les organismes locaux d'application de la loi.

- En 1995, le gouvernement de la Saskatchewan a réintroduit le programme des travailleurs sociaux autochtones auprès des tribunaux (Aboriginal Courtworker Program), qui est dirigé par un comité consultatif dont les membres sont nommés par le ministre provincial de la Justice, tel que recommandé par le ministère de la Justice et la Federation of Saskatchewan Indian Nations and Métis Nation of Saskatchewan. Justice Canada offre également un représentant pour prêter main-forte et agir comme personne-ressource. Les services de travailleurs sociaux auprès des tribunaux sont offerts par des Aboriginal Carrier Agencies situés un peu partout dans la province. Les objectifs du programme sont d'aider des accusés autochtones à comprendre leurs droits, leurs options et leurs responsabilités devant les cours criminelles, et à expliquer les procédures judiciaires et le fonctionnement du système judiciaire à l'accusé, à sa famille et à la collectivité. Le programme offre des services de counselling, d'information et d'orientation. Il essaie également de faire tomber les barrières culturelles et linguistiques entre les accusés autochtones et les autres intervenants de l'administration du système judiciaire. Les travailleurs sociaux auprès des tribunaux essaient d'améliorer la connaissance et l'appréciation des traditions, valeurs, langues et conditions socio-économiques des Autochtones au sein du système judiciaire criminel et d'accroître l'utilisation de mesures alternatives sensibles aux cultures en donnant de l'information sur les possibilités d'imposition de la peine.

- On a financé quinze projets de justice communautaire dans des collectivités urbaines autochtones et métisses du nord. Ces projets auront pour mission d'offrir des services judiciaires à la collectivité et d'aider à développer la capacité de gérer des services judiciaires au sein d'une collectivité. Les types de services que l'on entend offrir comprennent la prévention du crime, les services aux victimes, des mesures alternatives (diversion, médiation, entretiens avec groupes familiaux, cercles de guérison et conseils de détermination de la peine). Ces façons de faire aident la collectivité à participer directement à la détermination de l'intervention judiciaire appropriée et la rend comptable des crimes qui sont commis à l'intérieur de la collectivité ou qui la concernent.

- De plus, le ministère de la Justice de la Saskatchewan a entrepris, en collaboration avec l'Aboriginal Women's Council of Saskatchewan, des projets pour aider les femmes

autochtones à réagir face à la violence familiale, à la violence dans les fréquentations et à la violence potentielle envers les prostituées.

La santé

224. La Direction de la santé et du bien-être a un poste de consultant en promotion de la santé des Autochtones depuis l'automne 1993. Le consultant travaille à l'élaboration d'un programme pilote pour les diabétiques avec un comité directeur autochtone. La Direction de la politique et de la planification du ministère de la Santé a créé deux postes d'analyste supérieur des politiques pour des personnes qui agissent comme points de contact pour toutes les questions autochtones et qui travaillent à développer des relations entre le gouvernement et les organisations autochtones s'occupant des questions de santé et de bien-être.

225. Le ministère de la Santé de la Saskatchewan joue un rôle majeur en appuyant des projets d'équité en matière d'emploi dans le réseau de la santé. Ces projets privilégient les questions autochtones et le développement d'une meilleure sensibilisation. Par exemple, le Ministère aide le SIMAS dans ses consultations avec divers District Health Boards et il aide la Saskatchewan Association of Health Organizations à mettre en place des cadres pour offrir des débouchés aux Autochtones dans leurs districts de santé respectifs.

226. Le Ministère tient actuellement des pourparlers avec la FSIN au sujet de la participation des Premières nations à la réforme de la santé avec d'autres organisations intéressées dans toute la province, pour en arriver à un effectif représentatif dans le secteur de la santé qui corresponde aux services de santé utilisés par les Autochtones.

227. La Direction des services de santé dans le nord du ministère de la Santé de la Saskatchewan est chargée d'offrir des services de santé aux résidents du nord de la Saskatchewan, dont la majorité sont des Autochtones et des Métis. Les divers programmes communautaires comprennent des soins primaires, des services infirmiers de santé publique, des services de santé mentale, des services de médecins, des soins dentaires pour les enfants, des soins à domicile, l'inspection sanitaire, des conseils en matière de nutrition, de troubles de la phonation, d'éducation sanitaire, des services de médecins-conseils et des services de soutien des programmes. La formation des comités se fait au rythme fixé par les collectivités du nord et la responsabilité des services sera transférée aux comités après une orientation globale au printemps de 1998.

228. Le ministère de la Santé de la Saskatchewan a participé à l'élaboration d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme pour les hygiénistes du milieu qui s'attachent à répondre aux besoins des Autochtones. L'une des dernières étapes du processus consistera en un examen par le comité d'accréditation de l'Institut canadien des inspecteurs en santé publique en vue de l'accréditation en 1997-1998.

L'établissement des immigrants

229. Le ministère des Administrations municipales s'occupe du Programme d'aide à l'établissement des immigrants (Immigrant Settlement Assistance Program) qui offre une aide financière aux organismes non gouvernementaux d'établissement des immigrants fournissant aux immigrants et aux réfugiés des services directs d'établissement. En 1996, 86 000 $ ont été alloués à quatre agences d'établissement. Un autre 14 000 $ a été ajouté aux fonds du programme de 1997, et un cinquième organisme de services aux immigrants sera invité à demander de l'aide au programme.

230. Le ministère des Administrations municipales fait partie du comité de travail fédéral-provincial mis sur pied pour évaluer l'exécution des programmes d'anglais langue seconde (ESL) dans la province et faire des recommandations. Les organismes qui participent à l'exécution des programmes ESL, ainsi que les étudiants, ont fait des présentations au comité en 1994. Le comité est à rédiger un rapport qui inclura des recommandations de modification.

231. Le Ministère a passé un marché avec Immigrant Women of Saskatchewan afin de faciliter des séances de formation à l'intention des travailleurs en contact avec des victimes de violence familiale qui ne font pas partie de la tradition canadienne, soit les immigrants et les membres des minorités visibles. Les séances ont permis aux travailleurs (conseillers, soignants, travailleurs sociaux, etc.) d'acquérir des connaissances interculturelles et de comprendre les besoins des immigrants et des minorités visibles.

232. En mars 1997, le Ministère a passé un marché avec la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA) concernant la production d'une brochure ayant pour but de fournir des renseignements de base sur les services d'établissement des immigrants en Saskatchewan aux personnes outre-mer appelées à choisir l'endroit où ils s'établiront au Canada, et de leur donner des informations sur les services d'établissement disponibles en Saskatchewan.

233. La Western Canada Association of Immigrant Serving Agencies (WCAISA) se réunit chaque année et les membres de ses 33 organismes de services aux immigrants dans l'ouest du Canada partagent des informations. Les 4 provinces de l'ouest accueillent à tour de rôle la conférence. Traditionnellement, c'est la province d'accueil qui assume les coûts administratifs de la conférence. La conférence de 1996 a eu lieu à Saskatoon en juin. Le Ministère a déboursé 3 000 $ pour la tenue de l'événement. Le thème de la conférence de 1996 était « La gestion d'une ère nouvelle » (Managing a New Era). Les séances incluaient une nouvelle vision de la réforme de l'établissement et des structures, des rôles et des partenariats nouveaux pour un développement communautaire positif, ainsi que des stratégies pour l'immigration et le changement.

Le travail

234. Le ministère du Travail de la Saskatchewan vient de terminer des consultations et de rédiger le *Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail*, qui est entré en vigueur

le 4 décembre 1997. La *Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail*, qui est entrée en vigueur le 30 octobre 1993, interdit le harcèlement en milieu de travail. La race est l'un des critères mentionnés. L'article 2(1)(ℓ) définit ainsi le mot « harcèlement » :

> « harcèlement » s'entend de toute action, tout propos ou toute manifestation :
> (i) dirigée par une personne contre un travailleur;
> (ii) fondée sur la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation de famille, l'incapacité, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ethnique, le lieu d'origine, et
> (iii) constituant une menace à la santé ou à la sécurité de celui-ci.

L'article 36 du Règlement exige que l'employeur, en collaboration avec le comité de santé au travail, rédige une politique pour prévenir le harcèlement.

L'agriculture

235. Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation de la Saskatchewan a une politique d'équité en matière d'emploi en vigueur. La politique porte sur l'embauchage de personnes faisant partie de groupes désignés, y compris les Autochtones et les minorités visibles. Jusqu'à présent, environ le quart des employés du Ministère ont suivi un cours sur le harcèlement en raison de la race ou discriminatoire ou sur le harcèlement sexuel. Des ressources internes ont été affectées pour donner cette formation à l'interne.

236. Le Ministère a un plan d'action en ce qui concerne la politique autochtone (Aboriginal Policy Action Plan) qui porte sur les besoins et les possibilités qui s'offrent aux clients et employés autochtones. Cette politique fait actuellement l'objet de révisions pour garantir qu'elle continue de répondre à des besoins essentiels.

237. Le Ministère gère une ligne d'assistance téléphonique aux agriculteurs qui est utilisée pour donner des conseils et de l'aide aux agriculteurs et aux résidents ruraux. De temps à autre, des clients autochtones ont demandé de l'aide et ont eu des conseils. À l'avenir, on essaiera de mieux comprendre les Autochtones et leurs besoins.

Le développement économique

238. Le ministère du Développement économique de la Saskatchewan a créé un poste de coordonnateur supérieur, Développement économique autochtone, pour agir comme point de contact entre la collectivité autochtone et le Ministère. Une partie du mandat du coordonnateur consiste à gérer les efforts du Ministère pour appuyer les activités de développement économique autochtone. Les futures initiatives de développement qui devraient créer des débouchés importants pour les Autochtones incluent l'éco-tourisme autochtone, l'agriculture, la foresterie et les mines.

239. Suite à la récente annonce par le fédéral d'une stratégie d'achat pour les entreprises autochtones, le ministère du Développement économique de la Saskatchewan a créé un répertoire provincial des entreprises autochtones. Pour commencer, ce répertoire regroupe des entreprises dans les secteurs de la construction, de la fabrication, des services professionnels et du tourisme. Comme le gouvernement fédéral a accès au répertoire, les Autochtones devraient être en mesure d'améliorer leurs possibilités de faire des affaires avec le gouvernement fédéral. Le répertoire est particulièrement utile aux entreprises intéressées à des projets conjoints ou à des partenariats avec des entreprises autochtones pour soumissionner sur des contrats.

240. L'Office of Northern Affairs offre une foule de services financiers et de programmes pour appuyer le développement et l'expansion des petites et moyennes entreprises et des industries du Nord, créer et maintenir des organismes communautaires de développement économique régional (CREDO) et faire en sorte que les entreprises du Nord aient un meilleur accès à la commercialisation, à la recherche, au développement et aux autres ressources. Il subventionne également le transport du poisson commercial dans le Nord. Les candidats admissibles comprennent les résidents du Nord, les entreprises et les organismes communautaires dont bon nombre sont autochtones.

La voirie

241. Le ministère de la Voirie et des Transports continue de mettre l'accent sur des ateliers sur la discrimination sexuelle et raciale pour tous les employés. Avec le temps, de plus en plus d'employés sont sensibilisés aux problèmes de racisme et de sexisme au travail et dans la collectivité. Le Ministère contribuera financièrement à la Conférence sur l'équité en matière d'emploi qui aura lieu en juin 1997 et au séminaire annuel de la Saskatchewan Employment Equity Practitioners Association.

Article 4

242. En 1994, dans *Saskatchewan Human Rights Commission v. Eugene Bell*, la Cour d'appel de la Saskatchewan a accordé à la Commission une injonction permanente pour mettre fin à la vente d'autocollants racistes. Les autocollants caricaturaient une personne noire, un Sikh et personne d'ascendance chinoise et le symbole international superposé « interdit » (un cercle rouge avec une ligne en travers) sur leurs visages. La Cour d'appel a reconnu que les autocollants enfreignaient l'article 14 du Code. La cour a également confirmé la validité constitutionnelle de l'article 14 de la *Charte canadienne des droits de la personne*, constatant que l'article ne limitait que dans une mesure raisonnable la liberté d'expression, ce qui est justifié dans une société libre et démocratique.

Article 7

Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

243. L'éducation du public est un élément fondamental du mandat de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Le Code exige que la Commission offre non seulement

une réparation en cas de discrimination, mais qu'elle élimine la discrimination grâce à la recherche et à l'éducation. La Commission fait la promotion des droits de la personne et informe le public de ses activités grâce à des publications et d'autres activités éducatives. Une nouvelle initiative a été prise en 1997; on a créé un site web dont l'adresse est : http://www.gov.sk.ca/shrc.

L'éducation

244. L'Equity in Education Forum, qui comprend le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, la Commission des droits de la personne, la Saskatchewan School Trustees Association, la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan et la League of Educational Administrators, Directors and Superintendents, a élaboré un cadre de politique conjointe intitulé *Our children, Our Community, Our Future : Equity in Education*, qui sera publié à l'automne de 1997. Ce forum a un vaste mandat qui est celui de promouvoir, de faire progresser et d'appuyer en permanence l'adoption et la mise en oeuvre d'une politique et de plans complets d'équité dans tous les systèmes d'éducation en Saskatchewan.

245. Le programme de développement de l'éducation autochtone et métisse (Indian and Métis Education Development Program [IMED]) fournit des fonds aux divisions scolaires pour des projets innovateurs qui portent sur les besoins des étudiants autochtones et métis. Les projets peuvent privilégier des domaines comme des programmes à caractère culturel et des ressources appropriées, la liaison avec la famille, l'instruction en langue indienne et des activités hors-programme servant les intérêts de la culture autochtone et métisse. En 1996, le programme a reçu un million de dollars supplémentaire en financement pour un total de 1,1 million de dollars. En 1996-1997,52 projets étaient en cours, 11 653 étudiants (dont environ 50 pour cent sont d'ascendance autochtone et métisse) ont bénéficié de ce programme. On a élargi le programme pour inclure des services intégrés à l'école pour les étudiants autochtones et métis ainsi que leurs familles; l'élaboration de plans d'équité complets et des possibilités d'avancement professionnel pour les éducateurs et les administrateurs dans des domaines comme l'enseignement multiculturel, la lutte contre le racisme et l'équité dans l'enseignement. Le programme met également l'accent sur les partenariats avec des Autochtones et des Métis pour la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation de projets.

246. Le Programme des écoles communautaires (Community Schools Program) a été mis en oeuvre au début des années 1980 pour offrir un meilleur appui aux enfants vulnérables et à leurs familles qui vivent dans des quartiers du centre-ville. Les écoles communautaires invitent les parents et la collectivité à s'intéresser à l'enseignement et offrent des programmes enrichis pour aider les étudiants à réussir et à ne pas décrocher. Les perspectives et le contenu indiens et métis sont intégrés au programme d'apprentissage. De plus, le programme appuie des activités qui renforcent les cultures et les langues indiennes et métisses, et favorise la compréhension de diverse cultures. Le programme a été élargi et amélioré grâce à 1 million de dollars supplémentaire pour inclure 26 écoles élémentaires dans 4 centres urbains. À l'heure actuelle, on est à élaborer un nouveau programme pour les écoles communautaires du nord. On s'inspirera du modèle des écoles communautaires pour répondre aux besoins uniques des étudiants du nord. De plus, un nouveau programme pré-maternelle a été implanté dans les écoles communautaires en 1996-1997. Misant sur les forces du modèle des écoles communautaires, le programme de pré-

maternelle favorisera des activités permettant d'afficher sa culture et mettra l'accent sur l'acquisition du langage et l'amélioration de l'estime de soi.

Enseignement postsecondaire et formation professionnelle

a) Enseignement postsecondaire

247. Les établissements d'enseignement autochtones et métis offrent des programmes d'enseignement et de formation, et une foule de partenariats leur permettent d'offrir des programmes en collaboration avec des universités et des établissements techniques de la province :

- Le Saskatchewan Indian Federated College (SIFC) est le seul collège universitaire dirigé par des Autochtones pleinement accrédité en Amérique du Nord. Son vaste mandat consiste à préserver, protéger et interpréter l'histoire, la culture et le patrimoine artistique des Autochtones. Le SIFC est affilié à l'Université de Régina et offre des cours à trois endroits - Régina, Saskatoon et Prince-Albert. Desservant actuellement 1 500 étudiants, le SIFC offre un programme d'accès à l'université et des programmes qui permettent d'obtenir des diplômes en Arts, en Service social et en Enseignement.

- Le Northern Teacher Education Program (NORTEP) tente d'améliorer la qualité de l'enseignement K-12 dans le Nord en offrant une formation d'enseignant à des Autochtones du Nord. L'enseignement à La Ronge est complété par environ six mois d'études par l'entremise de l'Université de la Saskatchewan et de l'Université de Régina, et permet d'obtenir un baccalauréat en éducation de quatre ans.

- Le Saskatchewan Urban Teacher Education Program (SUNTEP) est un programme subventionné dont l'objectif est d' accroître le nombre d'enseignants autochtones et métis dans le système K-12. Les étudiants (environ 64) reçoivent une formation d'enseignant en plus de suivre des cours de Native Studies, de langues autochtones et les cours requis pour obtenir un baccalauréat en éducation (quatre ans).

- Le Gabriel Dumont Institute offre des cours universitaires et techniques pour le compte des nations métisses.

- Le Dumont Technical Institute (DTI), affilié au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), offre un enseignement technique et commercial, des programmes de formation et une formation de base à des Métis adultes.

- Le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT) a signé une entente de partenariat académique avec le SIAST, ce qui lui permet d'offrir un enseignement commercial et technique, de même qu'une formation de base à des Autochtones adultes.

- Les organisations autochtones et métisses ont créé des partenariats avec des établissements de formation provinciaux, l'industrie et le gouvernement pour coordonner l'évaluation des besoins de formation et la prestation des services.

248. Le Programme d'équité dans l'enseignement du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) a été approuvé en 1990 et il est évalué chaque année par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Le programme d'équité dans l'enseignement privilégie les étudiants qui font partie des groupes désignés par la Commission : les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. Grâce au programme d'équité dans l'enseignement, le SIAST :

- fixe des objectifs et applique des mesures spéciales qui assurent une représentation équitable aux niveaux de l'admission, de la participation et de la réussite des étudiants dans des programmes de certificats ou de diplômes;

- détermine les obstacles rencontrés par les membres des groupes désignés inscrits aux programmes du SIAST et essaie de les éliminer; et

- utilise des mesures spéciales pour les services de recrutement, d'admission et d'appoint pour aider les étudiants des groupes désignés à avoir accès aux programmes du SIAST et à les compléter.

249. Même si les étudiants autochtones demeurent sous-représentés dans bien des programmes du SIAST, les niveaux de participation correspondent aux niveaux de la population ou les dépassent dans les programmes au Woodland Institute de Prince-Albert. Grâce au programme d'équité dans l'enseignement du SIAST et aux partenariats avec le Dumont Technical Institute et le Saskatchewan Indian Institute of Technologies, des progrès ont été faits pour améliorer l'accès des Métis et des Autochtones à une formation commerciale, technique, d'apprenti et à une formation de base aux adultes.

250. L'Université de la Saskatchewan a proposé un certain nombre de programmes destinés à éliminer toute forme de discrimination, y compris la discrimination fondée sur la race. Plusieurs objectifs de l'université convergent dans ce sens.

251. L'Université a une politique d'équité en matière d'emploi qui exige que l'on s'attache à embaucher des candidats des quatre groupes cibles désignés. Deux de ces groupes sont les Autochtones et les minorités visibles. Des rapports sont publiés chaque année sur les progrès réalisés par l'université dans l'atteinte des objectifs en matière d'équité.

252. En août 1995, l'Université a publié un rapport sur l'équité dans l'enseignement qui décrit plusieurs initiatives stratégiques. Le rapport met l'accent sur le recrutement, l'admission et la conservation d'étudiants des groupes désignés; un examen de l'enseignement, des programmes de cours et de la pédagogie; la surveillance et l'évaluation permanente, y compris la responsabilité d'atteindre des objectifs; et, l'éducation permanente du personnel des facultés et des étudiants.

253. L'Université de la Saskatchewan est la première université au Canada à nommer un caucus autochtone (un cercle de discussion traditionnel) qui conseille l'Université sur les initiatives appropriées et qui rend compte directement au président. Les étudiants autochtones organisent un pow-wow sur le campus pendant la semaine d'accueil chaque automne. Des sueries sont organisées et un centre de ressources a été mis sur pied pour offrir des services comme des visites des anciens. L'Indigenous Students Society a un salon sur le campus et un représentant au conseil étudiant.

254. L'Université de Régina a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à faire apprécier la diversité de sa collectivité. L'institution a adopté une approche positive face aux problèmes et célèbre la diversité culturelle, ethnique, physique et religieuse dans sa collectivité. Pour appuyer ces initiatives, l'Université a un certain nombre de politiques en place. En voici quelques exemples :

- Les énoncés de politique sur le harcèlement racial de l'University de Régina.
- Une politique pour les étudiants ayant des besoins spéciaux.
- Le document sur les droits et responsabilités des étudiants.

255. L'Université de Régina est à mettre la dernière main à une politique d'équité en matière d'emploi et elle a un agent d'équité en matière d'emploi qui est chargé de surveiller les méthodes de dotation en personnel de l'institution et de s'assurer que des mesures appropriées sont prises pour que l'on embauche des candidats des groupes désignés par la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

b) Formation professionnelle

256. En avril 1997, la province a commencé à mettre en oeuvre une nouvelle stratégie de formation. La stratégie essaie d'offrir aux citoyens de la Saskatchewan des possibilités de suivre des cours de formation qui les aideront à perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail. La nouvelle stratégie de formation prévoit une augmentation des possibilités d'accès à la formation d'environ 10 pour cent par rapport à 1995-1996. L'objectif est de maintenir les programmes de formation accessibles et liés aux besoins du marché du travail, tout en veillant à ce que les personnes qui font face à des obstacles à la formation et à l'emploi suivent avec succès des programmes de formation et entrent sur le marché du travail. En particulier, la stratégie de formation favorisera une approche axée sur l'égalité des sexes et la diversité dans tout le système, y compris :

- faire en sorte que l'on atteigne des niveaux de participation représentatifs des membres des groupes d'équité dans les programmes de formation et les services en marché du travail en décelant et en éliminant les obstacles culturels, sexistes, physiques et systémiques, et en proposant des mesures spéciales et des programmes pour des groupes actuellement sous-représentés dans le système de formation;
- mettre en oeuvre et appuyer des politiques, et entreprendre des activités de sensibilisation associées au harcèlement sexuel et racial; et

- créer un système d'apprentissage souple qui s'adapte aux besoins des étudiants.

257. Par l'entremise du programme JobStart/Future Skills, la province fournit des fonds à des groupes communautaires, à des établissements d'enseignement publics et à l'industrie pour élaborer et offrir des programmes qui permettront à des personnes qui font actuellement face à des obstacles majeurs de trouver un emploi. Une évaluation du programme effectuée en 1996 a révélé que les trois quarts des stagiaires du programme JobSart/Future Skills avaient toujours un emploi après la formation. En 1995-1996, environ 28 pour cent des participants au programme JobStart/Future Skills étaient des Autochtones. En 1997, le programme JobStart/Future Skills sera élargi dans le cadre dans la nouvelle stratégie de formation de la Saskatchewan, et aidera à financer environ 2 700 possibilités d'accès à la formation, chaque année. L'augmentation des niveaux de participation des Métis et des Autochtones qui font face à des obstacles à l'emploi continuera d'être une priorité du programme.

258. La Saskatchewan participe à un certain nombre de projets pilotes (en cours jusqu'en mars 1998) en vertu de la Canada/Saskatchewan Strategic Initiatives Agreement visant à évaluer de nouvelles façons d'offrir des services d'orientation professionnelle et d'information sur le marché du travail, et de combiner travail et études. Dans le cadre de l'initiative stratégique Services d'orientation professionnelle, des établissements d'enseignement K-12 et postsecondaire participent, grâce à un partenariat avec des organisations autochtones et métisses, à un projet pilote visant à améliorer l'accès des étudiants et du public aux services d'orientation professionnelle et d'information sur le marché du travail dans 30 localités du nord de la Saskatchewan. Un système de suivi des clients autochtones et une stratégie d'emploi des Métis sont des projets pilotes mis sur pied en vertu de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail.

259. Les organisations métisses et autochtones participent à un certain nombre de projets pilotes travail-études. Ce sont, entre autres, le projet Aboriginal Health Careers Access qui offre des cours de 12^{e} année et de terminologie médicale aux Autochtones et aux Métis qui touchent actuellement des prestations d'aide sociale, dans le but de les préparer à des emplois dans les districts de santé de la Saskatchewan ou à poursuivre une formation en sciences de la santé. Un autre projet fournit des documents culturels pertinents et des services de garde et de consultation sur place dans le cadre d'un programme de formation holistique offert aux Autochtones et aux Métis qui désirent décrocher un emploi dans l'industrie de l'accueil.

MANITOBA

Article 2

260. Le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté a élaboré un Code d'éthique pour un milieu de travail respectueux et a offert au personnel des ateliers sur les problèmes liés au milieu de travail. Le Ministère donne également des ateliers de sensibilisation à la discrimination raciale.

261. Tous les fonctionnaires du gouvernement provincial ont été invités à profiter de possibilités de perfectionnement et de formation traitant des thèmes suivants :

- Apprécier la diversité
- Respect en milieu de travail
- Communication multiculturelle
- Sensibilisation aux différences culturelles
- Activités de sensibilisation antiraciste
- Droits de la personne, propagande haineuse sur Internet
- Valeurs, croyances et traditions culturelles des nouveaux arrivants
- Questions ethnoculturelles dans le règlement de différends
- Sensibilisation au fait autochtone
- Pratiques commerciales et approches culturelles dans le monde

262. Plusieurs projets ayant trait à la sensibilisation du personnel aux différences culturelles, à la lutte contre le racisme et à des cultures particulières ont été mis en oeuvre au sein du ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté. Par exemple :

- le personnel a suivi des ateliers sur la propagande haineuse sur Internet en milieu de travail;

- un « Code d'éthique pour un milieu de travail respectueux » a été créé et mis en oeuvre au Ministère;

- le personnel a participé à des ateliers sur les valeurs, croyances et traditions culturelles de l'Érythrée, de l'Éthiopie, de la Somalie, de l'Amérique centrale, des Philippines, des Indes orientales, du Vietnam, du Portugal et de la Pologne;

- en collaboration avec d'autres ministères, une formation à la lutte contre le racisme est dispensée avec l'appui de tous les coordonnateurs ministériels de l'action positive qui la présentent comme un moyen de rendre le milieu de travail moins hostile aux groupes désignés;

- des ateliers « info-midi » à l'intention du personnel ont permis de mieux faire connaître la politique d'action positive du gouvernement; de plus, un bulletin d'information ministériel est diffusé à tous les coordonnateurs ministériels de l'action positive;

- avec l'aide de la communauté autochtone, on a amorcé l'examen et la révision des documents d'archives et de leur étiquetage afin d'en supprimer toute terminologie ancienne à connotations offensantes.

263. Le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté a mis sur pied des activités de sensibilisation visant à reconnaître le 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

264. Une autre initiative du ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté vise la participation du personnel à un projet de commémoration de l'Holocauste avec le B'nai Brith.

265. Au ministère de la Justice du Manitoba, les directions des services correctionnels et des services de probation ont organisé une série d'ateliers et de séminaires pour sensibiliser davantage leur personnel aux cultures et aborder les questions liées à la discrimination raciale. Tous les employés — anciens et nouveaux — de ces directions sont tenus de suivre cette formation.

266. La Direction des services correctionnels a diversifié les activités et les services culturels offerts dans les établissements correctionnels de la province. On y tient désormais des cérémonies autochtones, comme des sueries et des pow-wow. De plus, des aînés des communautés autochtones remplacent parfois les aumôniers dans ces établissements et sont à la disposition des détenus pour les conseiller. Des cérémonies autochtones culturelles et religieuses sont offertes aux détenus sous la supervision des Services correctionnels communautaires.

267. La Direction des services correctionnels communautaires (Service de probation) du ministère provincial de la Justice et le ministère de la Culture, du Patrimoine et de la Citoyenneté ont créé un nouveau programme visant à lutter contre la violence familiale avec une perspective multiculturelle. L'ancien programme sur la violence familiale réunissait les apports de diverses communautés, mais il était élaboré et offert aux communautés par des représentants du Ministère. Un programme multiculturel de lutte contre la violence familiale tient compte des besoins particuliers d'ordre ethnique, linguistique et culturel des auteurs de la violence familiale en leur offrant des services d'interprètes formés dans le domaine qui les informent sur le programme dans leur langue maternelle. En aidant les collectivités à répondre à leurs propres besoins, on a créé des programmes mieux adaptés culturellement pour lutter contre la violence familiale.

268. En mars 1998, la proportion d'Autochtones dans la fonction publique du Manitoba était de 6,82 pour cent. L'objectif à long terme est de 10 pour cent. Outre son engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique a entrepris la formation et le perfectionnement d'environ 200 employés autochtones dans le cadre des programmes suivants : recrutement et sélection; classification des postes; planification et cheminement des carrières; formation des formateurs.

269. La Commission de la fonction publique du Manitoba a aussi mis sur pied de nouveaux programmes, dont le *Aboriginal Management Development Program* et le *Aboriginal Public Administration Program*. Ces deux programmes offriront aux Autochtones de meilleures possibilités d'emploi dans la fonction publique.

270. La Commission de la fonction publique du Manitoba donne en permanence des cours et des stages de formation sur l'équité et la gestion de la diversité en milieu de travail. Les cours portent entre autres sur le monde vu avec les yeux d'un Autochtone, la façon d'interroger les Autochtones et la suppression du racisme.

271. La Commission de la fonction publique du Manitoba poursuit la mise en oeuvre de son système d'appui aux Autochtones. L'*Aboriginal Advisory Council*, créé en 1990, se compose de fonctionnaires d'origine autochtone qui représentent toutes les régions du Manitoba. Il sert d'organe de consultation et présente des recommandations dans divers domaines tels que les moyens d'améliorer la représentation des Autochtones au gouvernement et de supprimer les obstacles systémiques à leur participation.

272. Ce conseil consultatif a organisé des ateliers de sensibilisation et a présenté des communications aux ministères et organismes provinciaux sur des questions autochtones.

273. Le *Code des droits de la personne* (Manitoba) interdit la discrimination fondée sur l'ascendance, la race, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale et quelques autres motifs. Il protège également les personnes contre le harcèlement fondé sur tous les facteurs liés à l'appartenance à un groupe, dans les activités auxquelles le Code s'applique (notamment l'emploi, le logement et les services publics).

274. En 1995, les plaintes reçues se détaillaient comme suit :42 plaintes (25 pour cent) pour motif de race et de couleur, et 13 (8 pour cent) pour motif de nationalité et d'origine ethnique ou nationale, soit, au total, 55 plaintes (33 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées). Au cours de l'année civile 1996, le nombre de plaintes pour motif de race et de couleur a été de 33 (15 pour cent), tandis que le nombre de celles concernant la nationalité et l'origine ethnique ou nationale a été de 4 (2 pour cent), soit, au total, 37 plaintes (17 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées). En 1997, le nombre de plaintes pour motif de race et de couleur a été de 33 (13 pour cent), tandis que le nombre de celles concernant la nationalité et l'origine ethnique ou nationale a été de 8 (3 pour cent), soit, au total, quarante et une plaintes (16 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées). Comme d'habitude, la majorité concerne le domaine de l'emploi.

275. La Commission des droits de la personne du Manitoba a mis sur pied en 1997 un programme de prévention des plaintes pour le traitement expéditif des plaintes possibles de façon à arriver à un règlement rapide. En 1997, six plaintes pour motif de race et de couleur et une plainte pour motif de nationalité, d'origine ethnique ou nationale ont été reçues et réglées.

276. Voici un certain nombre d'activités et de projets que poursuit la Commission des droits de la personne du Manitoba depuis avril 1995 :

- Une formation est dispensée aux commissaires et au personnel de la Commission, dont l'objectif est de faire comprendre davantage les questions relatives aux droits de la personne.

- Chaque année, en collaboration avec le Winnipeg Press Club et l'Association d'éducation juridique communautaire, la Commission remet des prix d'excellence en journalisme pour la couverture de dossiers relatifs aux droits de la personne.

- La Commission possède des vidéos éducatives portant sur les diverses questions liées aux motifs de protection établis dans le Code des droits de la personne. Ces vidéos peuvent être prêtées au public.

- Un grand projet qui a été réalisé visait à faire avancer l'égalité des possibilités d'emploi pour les personnes ayant un handicap. Le document *Mesures d'adaptation pour favoriser l'égalité : directives* a été publié.

277. La Commission des droits de la personne du Manitoba a accueilli la Conférence annuelle de 1995 de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP). La Commission a administré des ateliers et des présentations portant sur la haine au Canada et le rôle des Commissions et Conseils des droits de la personne dans la lutte contre la haine.

278. Voici d'autres initiatives lancées par la Commission des droits de la personne du Manitoba depuis 1995 :

- Elle a conçu un site Web bilingue en complément à la distribution régulière de publications et d'information à l'intention du public.

- Elle a lancé un bulletin intitulé « Les droits de la personne » qu'elle distribue tous les trimestres à 1 500 entreprises, organismes et particuliers partout au Manitoba.

- Elle a participé au *Aboriginal Community Rights Advocates Training Program* en partenariat avec la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés et les *Aboriginal Legal Services* de Winnipeg. En janvier 1998, quatre stagiaires ont commencé une formation pratique et théorique et ont alterné entre les organismes partenaires.

- Elle a mis sur pied une base de données de règlement des cas lui permettant de cibler des groupes particuliers dans un processus d'évaluation des risques pour multiplier les ressources d'information du public.

- Elle a élaboré un cours de défense des droits de la personne pour aider les membres de groupes communautaires susceptibles d'intervenir dans des cas relatifs aux droits de la personne.

- De concert avec la Commission canadienne des droits de la personne et des groupes communautaires, elle a produit une affiche et un jeu contre la haine.

279. La Commission des droits de la personne du Manitoba élaborera des ateliers de formation à l'intention des employeurs au sujet de la suppression des préjugés et de la discrimination en milieu de travail.

280. Le Winnipeg Safe City Committee de la ville de Winnipeg, avec la participation du service des crimes haineux de la police de Winnipeg, a produit et distribué deux brochures intitulées « Stopping Hate-motivated Violence » et « Homophobia and Homophobic Violence », toujours en circulation, dans le cadre d'une série d'information sur la violence fondée sur la haine.

Article 4

281. Le service de police de la ville de Winnipeg administre un service de lutte contre les crimes haineux. Un certain nombre d'enquêtes sur la propagande haineuse ont été entreprises et quelques accusations ont ainsi pu être portées.

282. Voici d'autres initiatives lancées par le service de police de la ville de Winnipeg :

- Dans le cadre de leur formation policière, les nouvelles recrues reçoivent une demi-journée de formation sur les divers aspects des crimes haineux.

- Des membres des services des crimes haineux de la police de Winnipeg et/ou des relations avec la communauté donnent des exposés sur les crimes haineux dans des écoles secondaires et des universités.

- Les membres des services des crimes haineux de la police de Winnipeg ont collaboré avec des membres de B'Nai Brith et ont assisté à des conférences sur le crime haineux.

Article 5

283. La Société d'aide juridique du Manitoba a élargi son projet de services parajuridiques pour les Autochtones du Nord en intégrant en permanence des techniciens juridiques autochtones dans ses programmes à Dauphin, Le Pas et Thompson. Le programme vise à rendre le système judiciaire plus accessible aux Autochtones qui vivent dans quatre zones reculées du Nord.

284. La Société d'aide juridique du Manitoba a établi le *Aboriginal Centre Law Office* à Winnipeg. Ce cabinet est composé de deux avocats, deux techniciens juridiques et un secrétaire. Tous (sauf un avocat) sont autochtones. Le cabinet a pour mandat de collaborer avec Ganootamaage pour trouver des solutions de rechange au processus juridique traditionnel et répondre aux questions juridiques propres aux Autochtones dans un milieu urbain. Il prendra en charge des cas relatifs aux droits des Autochtones et aidera ceux qui affrontent des problèmes liés aux attitudes sociales envers ce groupe minoritaire.

Article 7

285. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle a décidé d'intégrer aux programmes de la maternelle au secondaire 4 des stratégies d'enseignement sur le multiculturalisme, la lutte contre le racisme, l'égalité des sexes, les perspectives autochtones et la représentation favorable des gens de tout âge. En incorporant ces éléments aux programmes de toutes les matières, on favorise l'aspect inclusif du système d'éducation dans la province.

286. Un projet multipartite issu des protocoles de collaboration pancanadien et de l'Ouest canadien a débouché sur l'élaboration de nouveaux programmes scolaires. De façon générale, on estimait important que les programmes tiennent compte de la diversité des collectivités canadiennes et internationales, qu'ils condamnent la discrimination et qu'ils favorisent une société juste et équitable. Actuellement, Éducation et Formation professionnelle Manitoba est partenaire d'un projet issu du Protocole de collaboration dans l'Ouest canadien qui vise à élaborer un programme-cadre commun d'études sociales. L'équipe du projet inclut des représentants autochtones et francophones de chaque province de l'Ouest et territoire du Nord de façon à ce que ce programme-cadre contribue également à accroître la connaissance des problèmes liés à la discrimination et à développer des attitudes, des habiletés et des comportements positifs pour combattre celle-ci.

287. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle s'est fixé pour priorité l'enseignement et la formation autochtones et il prend des mesures pour que sa politique d'intégration s'applique à l'enseignement et à la formation autochtones dans tous les secteurs du Ministère, c.-à-d. de la maternelle au secondaire 4 et dans l'enseignement postsecondaire. Les objectifs de la stratégie d'enseignement et de formation pour les Autochtones sont les suivants : renforcer les partenariats avec la collectivité autochtone et les autres intervenants; accroître le nombre de diplômés autochtones et favoriser la participation des Autochtones sur le marché du travail. Le Ministère a aussi lancé les initiatives suivantes :

- Un comité directeur sur le programme d'enseignement autochtone a été créé pour conseiller le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle en vue du développement des perspectives autochtones et de leur intégration au programme d'études.

- Les activités de perfectionnement du personnel de la Direction de la mise à exécution des programmes ont mis l'accent sur la sensibilisation et la connaissance du personnel à l'égard de l'enseignement autochtone et des stratégies efficaces pour augmenter la réussite des élèves.

- De concert avec l'Université de Winnipeg, l'Université du Manitoba, le Red RiverCommunity College et la Winnipeg School Division No.1, le Ministère coparraine le Summer Institute on Aboriginal Education.

288. La politique et les documents connexes du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle mettent l'accent sur l'égalité des sexes, la lutte antiraciste et le multiculturalisme, les perspectives autochtones, l'intégration et l'équité.

289. Des mesures complémentaires telles que les études autochtones donnent l'occasion aux élèves autochtones et non autochtones de connaître la culture et les peuples autochtones.

290. La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle offre un vaste éventail de programmes et services pour répondre aux divers besoins de la clientèle. Par exemple :

- Des services sont offerts aux personnes détenant des titres acquis à l'étranger qui ont des difficultés à obtenir un emploi dans leur métier ou profession au Manitoba.

- Plusieurs programmes visent à aider les groupes minoritaires, les immigrants, les femmes et les Autochtones à accéder à des emplois durables.

- Les programmes comportent les volets suivants : formation linguistique, mise à jour des connaissances théoriques et des compétences techniques, expérience en milieu de travail, formation sur le tas, services d'orientation et aide au placement direct auprès d'employeurs particuliers.

291. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba informe le public sur les initiatives multiculturelles et de lutte contre le racisme au moyen des programmes suivants :

- En collaboration avec d'autres provinces de l'Ouest canadien, des programmes-cadres communs sont élaborés en ce qui a trait à la culture et aux langues autochtones, ancestrales et étrangères.

- Des partenariats ont été formés avec des groupes communautaires de lutte contre le racisme. Le Ministère collabore actuellement avec la section manitobaine de l'Association pour les Nations Unies, la Manitoba Association for Multicultural Education, et la Coalition for Human Equality.

- Le conseiller en enseignement multiculturel de la Direction de la mise à exécution des programmes travaille au sein du Ministère et sur le terrain pour appuyer la mise en oeuvre d'initiatives d'éducation multiculturelle et antiraciste.

ONTARIO

292. En vertu de l'article 9 de la Convention, le présent rapport expose les politiques, les programmes et les activités d'ordre législatif, judiciaire ou administratif du gouvernement de l'Ontario, conformément aux objectifs de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, pour la période allant de juin 1993 à mai 1997. Ces renseignements actualisent la matière présentée dans la contribution de l'Ontario au douzième Rapport du Canada.

Généralités

293. L'Ontario s'est engagé à faire respecter fermement le *Code des droits de la personne* selon lequel toute personne a le droit à un traitement égal en ce qui concerne les biens, les services et les installations, sans discrimination en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu de naissance, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance ou

pour tout autre motif. La Commission ontarienne des droits de la personne a été chargée de faire respecter le droit de ne subir aucune forme de discrimination raciale.

294. En 1995, le gouvernement de l'Ontario a abrogé la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui était fondée sur un contingentement discriminatoire concernant l'emploi, en faveur du Plan d'égalité des chances. Fondé sur l'interdiction de la discrimination telle que l'énonce le *Code des droits de la personne*, le Plan renferme quatre principes fondamentaux :

- toute personne devait être traitée avec dignité et respect;
- des mesures devraient être prises pour éliminer la discrimination et le harcèlement;
- les obstacles qui vont à l'encontre de l'égalité des chances devraient être décelés et supprimés; et
- la décision d'embaucher devrait être prise en se fondant sur le mérite individuel et sur les compétences.

295. Le Plan d'égalité des chances inclut toute une gamme d'éléments, dont des mesures pour faciliter l'accès aux professions et aux métiers à ceux et celles qui ont reçu une formation ou qui ont poursuivi des études à l'étranger. Il faudra donc élaborer des modèles de concert avec les organismes de réglementation des professions en vue d'évaluer et de reconnaître les qualifications acquises à l'étranger.

296. En 1996, la Commission a inauguré un site Web et elle a revu et mis à jour les Directives pour interpréter les programmes spéciaux (afin de refléter l'approche du gouvernement concernant l'égalité d'accès).

297. Tous les ministères et organismes gouvernementaux doivent prendre des mesures pour se conformer aux politiques sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail dans la fonction publique de l'Ontario.

Article 2

Interdiction de la discrimination

298. En 1993-1994, la Commission ontarienne des droits de la personne a reçu 2 286 plaintes au total. La discrimination fondée sur la race ou un motif connexe (couleur, ascendance, lieu de naissance et origine ethnique) représentait 24 pour cent des plaintes. Voici les pourcentages des plaintes fondées sur la race qui ont été reçues au cours des années subséquentes : 26 pour cent des 2 452 plaintes en 1994-1995; 23 pour cent de 2 560 plaintes en 1995-1996 et 25 pour cent des 1 916 plaintes en 1996-1997.

299. En 1996, la Commission a publié deux nouvelles politiques — l'une d'entre elles porte sur les propos et les blagues racistes et l'autre sur le langage — dont l'objectif était de reconnaître que le langage ou la façon de s'exprimer peuvent être liés de près aux motifs de discrimination injustes et interdits comme la race, la couleur, l'ascendance, le lieu de naissance et l'origine ethnique.

300. Par ailleurs, la Commission est passée à l'action à l'interne en faisant paraître, entre autres, des lignes directrices à l'intention du personnel chargé de s'occuper des cas de racisme, à partir du moment où la plainte est reçue jusqu'à l'audience du tribunal; en élaborant des outils de recherche en vue d'aider les agents responsables des droits de la personne à enquêter sur les plaintes fondées sur la race, et en offrant de la formation au personnel sur la façon de traiter ce type de plaintes.

301. La Commission d'enquête continue de se prononcer sur les plaintes de discrimination que lui envoie la Commission ontarienne des droits de la personne. En voici deux exemples : a) dans la cause d'*Angeconeb* (1993), après avoir conclu qu'un hôtel assignait couramment des chambres non conformes aux normes aux personnes d'ascendance autochtone, le tribunal a accordé au plaignant 2 500 $ en dommages-intérêts; b) dans la cause de *Naraine* (1997), la Commission d'enquête a statué que les injures et les graffiti devraient être reconnus comme autant de moyens de réduire à néant l'égalité raciale sur le lieu du travail.

302. Le ministère du Procureur général a élaboré et réalisé un projet d'éducation des jeunes par les pairs en matière de justice; le programme visait à enseigner à des étudiants du secondaire, membres d'une minorité raciale comment informer leurs pairs des questions relatives aux jeunes et à la justice.

303. La Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale de l'Ontario a publié son rapport final en 1996. Les ministères ont pris des mesures pour tenir compte des recommandations du rapport. Par exemple :

- Par l'entremise d'une initiative du ministère qui regroupe le Solliciteur général et les Services correctionnels, les représentants officiels qui travaillent avec la Police provinciale de l'Ontario ou pour celle-ci ont reçu de la formation sur les mesures à prendre pour s'attaquer à la discrimination.

- Le Bureau du coordonnateur de l'antiracisme prête main-forte à la Division des services correctionnels et à la Police provinciale de l'Ontario pour élaborer des politiques et examiner des programmes et des services afin de prévenir et d'éliminer la discrimination raciale.

- En 1997, la Police provinciale de l'Ontario a mis sur pied une équipe consultative antiracisme en vue d'éliminer la discrimination raciale dans tous les secteurs des opérations policières.

- Le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs a collaboré avec les collectivités à des programmes innovateurs sur le rôle des jeunes, l'éducation du public, la formation de coalitions, la réduction de la propagande et des activités haineuses ainsi que le développement économique communautaire. Des fonds ont été accordés à plus de 200 organismes communautaires sur une période de deux ans.

304. Le ministère du Procureur général finance la clinique d'aide juridique africo-canadienne par l'entremise du Régime d'aide juridique de l'Ontario. La clinique plaide des causes types visant à éliminer la discrimination raciale présente dans les lois et les prises de décisions juridiques.

305. Le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs a continué de jouer un rôle de premier plan en aidant les Ontariens et les Ontariennes de toutes les races et de toutes les cultures à participer au développement de la vie sociale, économique et culturelle de la province, par exemple en :

- favorisant l'accès aux professions et aux métiers pour les particuliers qui ont fait des études et reçu une formation à l'extérieur de l'Ontario;
- appuyant les groupes qui désirent préserver leur patrimoine et en soutenant les organismes et les bibliothèques voués aux arts et à la culture, y compris les fonds attribués aux Premières nations;
- finançant divers organismes de loisirs et de sports et en présentant des lignes directrices et des outils pour prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement.

306. L'organisme de défense des services à l'enfant et à la famille du ministère des Services sociaux et communautaires a embauché des avocats pour travailler avec des représentants de différentes cultures, puis il a évalué les besoins complexes de groupes culturels d'un bout à l'autre de l'Ontario et élaboré des lignes directrices pour suivre de près les problèmes liés à l'insensibilité et à la discrimination et y faire face. Le Ministère a également concrétisé la formation sur la diversité pour les employés intervenant dans la prestation de services d'aide sociale et le personnel des installations de garde et de détention en milieu fermé.

307. Un comité mixte formé du ministère de la Santé et de l'Association des hôpitaux de l'Ontario a constitué un groupe de travail pour mettre en oeuvre le changement organisationnel dans le secteur hospitalier en vue de prévenir et d'éliminer la discrimination.

308. En mars 1997, les ministères du Solliciteur général et des Services correctionnels ont signé une entente avec l'unité de négociation pour mettre en oeuvre un programme de changement systémique visant à éliminer la discrimination et le harcèlement sur le lieu du travail de la Division des services correctionnels. Les modes de recrutement à la fois des agents de correction et des policiers laissaient sous-entendre que la sensibilité à la diversité devait être une compétence de base au moment de la présélection des candidats et des candidates. La formation concernant l'antidiscrimination et le harcèlement constitue un élément normal de l'entraînement fondamental que reçoivent les policiers et le personnel de correction. Les aspirants-policiers reçoivent aussi la formation qui leur permettra de s'attaquer aux crimes motivés par la haine.

309. Le Bureau du coroner en chef a enseigné aux coroners principaux la méthode pour cerner et aborder les problèmes de discrimination systémique.

310. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a entrepris plusieurs initiatives en vue de prévenir et de combattre la discrimination, y compris :

- la coordination d'initiatives en vue de prévenir la violence faite aux femmes dans la province de l'Ontario, ce qui incluait l'augmentation des services de consultation pour les femmes membres d'une minorité raciale victimes de violence, de même que l'offre de services d'interprétation aux femmes victimes de violence qui ne parlent ni l'anglais ni le français;

- le travail en partenariat avec l'*African Heritage Educators' Network* pour publier une analyse des obstacles que doivent surmonter les jeunes Afro-Canadiennes et démontrer comment ceux-ci peuvent être atténués par l'encadrement;

- l'adoption d'un nouveau programme de financement des projets prioritaires (1996) pour offrir des subventions aux organismes communautaires chargés de projets innovateurs relatifs aux questions de prévention en matière de sécurité, de violence et d'autosuffisance des collectivités. De nombreux groupes ont reçu des fonds dans le cadre de ce programme afin de répondre aux besoins des femmes membres de diverses collectivités ethno-raciales.

311. Les ministères et organismes gouvernementaux continuent de soutenir les principes généraux qui ont été soulignés dans le cadre stratégique sur les Autochtones (1996). Ces principes comprennent les obligations constitutionnelles et juridiques de l'Ontario dans les domaines suivants : la reconnaissance de rapports privilégiés, la prestation de services rentables, la transparence et l'obligation de rendre compte ainsi que la promotion de l'autonomie grâce au développement économique et communautaire.

312. Le gouvernement est en voie de terminer des négociations relatives à 16 revendications territoriales des Autochtones, tout en mettant en oeuvre 8 ententes de principe définitives déjà conclues au cours de demandes antérieures (le progrès le plus remarquable en matière de revendication territoriale depuis une décennie).

313. La Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones, dont le coût se chiffre à 49 millions de dollars, a été établie pour offrir une réponse intégrée et holistique aux questions sociales et aux problèmes de santé dans les collectivités autochtones, y compris la violence familiale, le mauvais état de santé et l'accès aux services de santé. La Stratégie qui a pris forme après une vaste consultation mettant à contribution les principales organisations autochtones et des Premières nations de l'Ontario est mise en oeuvre conjointement par 4 ministères de l'Ontario (Santé, Services sociaux et communautaires, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario) et par 11 organisations autochtones représentant les Autochtones vivant en réserve et hors réserve. La Stratégie a été citée en modèle aux autres compétences dans le Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones.

314. Le ministère du Procureur général a élaboré des programmes pour faciliter l'accès des Autochtones au système de justice, offrir des solutions de rechange au sein du système de justice actuel et favoriser la prise en charge par les collectivités autochtones des questions de justice.

315. Conformément à l'Entente sur les services policiers des Premières nations de l'Ontario, le ministère du Procureur général a maintenu 8 ententes autorisant l'accroissement des responsabilités des Premières nations en matière de maintien de l'ordre. Sept d'entre elles étaient gérées par les collectivités des Premières nations. Deux programmes de déjudiciarisation avant la mise en accusation dans ces collectivités bénéficient du soutien des politiques pour s'assurer que les Autochtones ne tombent pas dans les filets du système juridique officiel lorsque les infractions sont mineures.

316. Le ministère du Développement économique et du Commerce a créé le poste de coordonnateur des Affaires autochtones (1997) pour promouvoir le développement économique des Autochtones.

317. Le Bureau de lutte contre le sida du ministère de la Santé fournit présentement 1 million de dollars pour prendre des mesures à l'égard de l'incidence du VIH/sida dans les collectivités autochtones. Une stratégie relative au VIH/sida pour les Autochtones vivant hors réserve en est à sa quatrième année de mise en oeuvre.

318. Le cadre stratégique du ministère des Services sociaux et communautaires pour restructurer les services sociaux présentait des directives sur l'inclusion des collectivités autochtones dans la planification locale.

319. Le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs a participé avec les organisations autochtones provinciales et territoriales à la mise en oeuvre de la gestion autochtone et à l'exécution du Programme ontarien de développement économique des communautés autochtones.

Article 4

Incitation à la haine

320. La Commission ontarienne des droits de la personne a adopté une résolution pour réitérer ses efforts visant l'élimination d'activités motivées par la haine par le truchement de l'éducation du public et les partenariats communautaires. Le commissaire en chef a rencontré d'une part, les groupes des droits de la personne pour discuter de solutions juridiques et non juridiques à apporter aux crimes motivés par la haine et, d'autre part, les services policiers afin de partager l'information et les stratégies pour prendre des mesures à l'égard d'incidents liés à des activités motivées par la haine et à caractère raciste parmi les étudiants. En 1997, en tant que président de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne, il a écrit au premier ministre du Canada et aux premiers ministres des provinces pour appuyer les efforts que déploient la Commission canadienne des droits de la personne en vue de se servir de la législation sur les droits de la personne pour mettre fin aux propos haineux dans Internet.

321. Pendant la période visée par le Rapport, le ministère du Procureur général a entrepris un bon nombre d'initiatives pour s'attaquer aux crimes motivés par la haine, y compris la diffusion d'une directive de la Couronne qui portait sur les arguments de détermination de la peine dans les

cas d'infractions à caractère haineux et la nomination de procureurs de la Couronne spécialisés à Toronto et à Ottawa pour s'occuper des infractions à caractère haineux.

322. Le ministère et la Police provinciale de l'Ontario ont élaboré des programmes d'action communautaire en vue de supprimer la discrimination raciale et la propagande haineuse. Une subvention a été prévue à l'intention des groupes communautaires multiculturels qui viennent en aide aux victimes.

Article 7

Éducation

323. Depuis le mois de mai 1995, les conseils scolaires de l'Ontario ont l'obligation d'élaborer des politiques ainsi que des plans quinquennaux de mise en oeuvre pour promouvoir l'égalité des chances. Par ailleurs, la politique sur les écoles exemptes de violence exige que les politiques des conseils scolaires sur la prévention de la violence traitent des questions d'égalité des chances, y compris l'intimidation et la discrimination fondées sur les différences ethniques, religieuses ou linguistiques.

324. En 1995, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié un nouvel outil éducatif qui s'intitule *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* en vue d'aider les enseignants du secondaire à faire connaître les droits de la personne aux étudiants.

QUÉBEC

---

325. Le présent rapport fait état des mesures prises par le gouvernement du Québec en application de la convention. Il complète, jusqu'au 31 mars 1997, les informations contenues dans les rapports précédents.

Généralités

326. Le cadre juridique général en vertu duquel est interdite, au Québec, la discrimination raciale, est fixé par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12). Les détails en ont été exposés dans les précédents rapports (voir en particulier les quatrième, cinquième, sixième, septième et douzième rapports).

327. La protection juridique des droits et libertés de la personne repose également sur les dispositions du Code civil qui constitue, au Québec, le droit commun. Le nouveau *Code civil du Québec*, entré en vigueur le 1er janvier 1994, régit les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens « en harmonie avec la *Charte des droits et libertés de la personne*. »

328. Au plan institutionnel, le 29 novembre 1995, la *Loi sur la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (L.Q. 1995, c.27) est entrée en vigueur.

329. Cette loi crée un nouvel organisme, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Le mandat de cet organisme est double: assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne,* d'une part, et des droits reconnus aux enfants et aux adolescents par la *Loi sur la protection de la jeunesse*[3], d'autre part. La nature quasi-constitutionnelle, le contenu normatif et les moyens d'intervention propres à la Charte[4] sont cependant demeurés intacts.

330. Sur le plan administratif, la Commission relève du ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Le ministre de la Justice demeure chargé de l'application des dispositions substantives de la Charte[5].

331. Dans le domaine de l'immigration, les données suivantes mettent à jour celles fournies au paragraphe 188 du douzième rapport. Pour les années 1993 et 1994, le Québec a accueilli respectivement 44 927 et 27 102 personnes immigrantes qui provenaient des grandes régions géographiques suivantes:

Régions d'origine	**1993 %**	**1994 %**
Afrique	11 %	12%
Amérique	20 %	18 %
Asie	49 %	45 %
Europe	19 %	24 %
Océanie Autres pays	0,2 %	0,2 %

332. La pluralité de la société québécoise s'exprime notamment par sa diversité ethnique et culturelle. L'immigration contribue au développement démographique du Québec et constitue une richesse de la société québécoise. D'après les dernières données du recensement de Statistiques Canada (1991), 16 pour cent de la population du Québec a déclaré des origines autres que française, britannique, autochtone ou canadienne. Cette diversification se produit à l'intérieur d'une population fortement homogène, 75 pour cent de la population québécoise ayant déclaré être d'origine française, et se concentre le plus dans la région métropolitaine de Montréal où 30 pour cent des personnes recensées ont déclaré être d'origine autre. Cela représente 88 pour cent de la population immigrée totale du Québec.

333. Les communautés constituées des vagues d'immigration passées demeurent les plus importantes. Il s'agit des communautés italienne (plus de 225 000), juive (près de 100 000),

---

[3] L.R.Q., c. P-34.1

[4] V. les 4e , 5e, 6e, 7e et 12e rapports

[5] Charte, art. 138.

allemande (90 000), grecque (56 000), portugaise et polonaise (plus de 40 000). Certaines communautés ont vu leur nombre doubler entre 1986 et 1991: les Libanais (38 000), les Haïtiens (41 000) et les Latino-américains (36 000). Pour leur part, les communautés chinoise, Sud-asiatique et d'Asie occidentale ont connu une croissance de plus de 50 pour cent. Des communautés plus restreintes ont également connu une croissance importante, il s'agit des Antillais anglophones, des Philippins et des Coréens.

334. En général, la population québécoise demeure ouverte à l'immigration et la cohabitation interethnique est plutôt harmonieuse. Différents indices montrent toutefois que la représentation et la participation des membres des communautés culturelles à la société québécoise pourraient se développer et leur apport être mieux reconnu. Les diverses facettes de l'exclusion peuvent alimenter le différentialisme, les particularités et l'incapacité de se reconnaître dans les institutions de la communauté. Inversement, les gens qui participent pleinement à la vie socio-économique de la communauté développent un sens de l'inclusion et de l'implication. Il faut préserver le principe démocratique d'égalité et avoir le souci de favoriser la participation et l'intégration pleine et entière de tous les membres de la société.

335. C'est principalement à travers l'adoption et la mise en œuvre d'une série de mesures tels des programmes, des recherches et des interventions, visant essentiellement le rapprochement interculturel et l'intégration des immigrants, que le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration lutte contre les préjugés qui sont fréquemment à l'origine de diverses formes de discrimination raciale. Le ministère se penche également sur les phénomènes de discrimination touchant les jeunes générations issues de familles d'immigrants.

Article 2

336. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a notamment pour fonctions de promouvoir la compréhension et le respect des droits et libertés, de favoriser l'égalité entre les personnes et leur participation à la vie collective et au développement de la société. Il vise à faciliter le dialogue et l'échange entre les Québécois de toutes origines pour favoriser l'ouverture au pluralisme et le rapprochement interculturel. Il concourt également à l'intégration des immigrants à la société québécoise et supporte, pour favoriser le développement de relations harmonieuses entre les communautés, des initiatives émanant tant des immigrants eux-mêmes que de la société d'accueil.

337. Objectifs : s'appuyant sur l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, publié en 1990, et sur le plan d'action de quatre ans en découlant (voir paragraphes 185-186 du 12e rapport), le ministère s'est attaché, depuis 1993, à la poursuite des objectifs suivants en matière de relations interculturelles :

- soutenir l'adaptation des institutions publiques, parapubliques et privées à la réalité pluraliste;
- développer la connaissance et la compréhension de la société québécoise chez les immigrants et les Québécois des communautés culturelles;
- faire partager la reconnaissance de la réalité pluraliste par l'ensemble de la population;

- soutenir le rapprochement entre les immigrants et la majorité francophone ainsi que la résolution des tensions intercommunautaires.

338. Programmes : l'intervention des organismes communautaires auprès des immigrants est largement soutenue par la mise en oeuvre de divers programmes ayant pour objectif de favoriser l'intégration, l'adaptation et le rapprochement interculturel :

- le Programme d'accueil et d'établissement des immigrants (PAEI) qui permet aux organismes communautaires d'offrir des services d'accueil et d'aide aux nouveaux arrivants et de les aider dans leurs démarches d'établissement ;
- le Programme de rapprochement interculturel (PRI) qui fournit une aide financière aux organismes communautaires qui mettent en place des projets, des services ou des activités qui favorisent le développement des relations harmonieuses entre personnes de toutes origines;
- le Programme d'aide aux organisations (PAO) qui apporte une contribution financière aux organisations qui mettent en oeuvre des projets d'intervention, de formation et d'information contribuant à un plus grande adaptation à la réalité pluraliste du Québec;
- le Programme de soutien à l'insertion en emploi (PSIE) qui permet à des organismes communautaires d'offrir des services d'insertion en emploi adaptés aux besoins des nouveaux immigrants.

339. Soutien institutionnel : en ce domaine et grâce à l'aide financière provenant du Fonds d'initiative, créé en 1991, le ministère a maintenu son appui aux ministères et organismes du gouvernement en soutenant des projets visant la promotion d'attitudes favorables à l'immigration et à la diversité ethnique, raciale et culturelle (voir paragraphe 186 du douzième rapport). Il a également continué à soutenir et à coordonner l'action du réseau des répondants ministériels mis en place depuis 1989.

340. Documents et études : afin de développer la reconnaissance de la réalité pluraliste dans l'ensemble de la population, le ministère a réalisé des portraits de l'immigration dans les régions de l'Outaouais, de Québec, de la Mauricie-Bois-Francs et de l'Estrie, ainsi que des études sur la cohabitation interethnique et la vie de quartier, sur la localisation des populations immigrées, ethnoculturelles et linguistiques dans la région métropolitaine de Montréal, en plus de monographies sur certaines communautés. Des études visant à éclairer le ministère sur la gestion de la diversité culturelle et religieuse ont par ailleurs été entreprises.

341. De plus et de manière à mieux connaître les conditions favorisant le rapprochement des communautés culturelles et des immigrants avec la société d'accueil, un certain nombre d'études ont été menées sur des questions relatives au développement de relations interculturelles harmonieuses: état de santé des relations raciales et interculturelles, mécanismes de cohabitation interculturelle et dynamique des rapports sociaux, fondements et composantes du processus d'identification à la société québécoise des membres des communautés culturelles.

342. En outre, le ministère a lancé deux études concernant plus directement les effets de la discrimination dans la société québécoise, soit: une recherche réalisée par le Centre d'études

ethniques de l'Université de Montréal intitulée Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic (mars 1996) et l'autre produite par Saba Communications et publiée sous le titre L'emploi des jeunes: un enjeu de société.

343. Concertation et partenariat : le ministère a collaboré avec le gouvernement fédéral (Patrimoine canadien) et la Ville de Montréal à la mise sur pied de l'Année « Montréal en harmonie. » Il s'est aussi associé aux organismes regroupant des Québécois d'origine haïtienne pour favoriser l'intégration des jeunes appartenant à cette communauté. En collaboration avec des représentants de la communauté noire, la Ville de Montréal et la Communauté urbaine de Montréal, le ministère a également soutenu techniquement et financièrement la Table de concertation et de coordination de la communauté noire d'expression anglaise, dont le but est de favoriser une meilleure intégration socio-économique de cette communauté et sa pleine participation à la société québécoise.

344. En collaboration avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, un programme de stages dans les entreprises a été mis en oeuvre à l'intention des membres des communautés culturelles qui éprouvent des difficultés majeures d'intégration au milieu du travail. Dans cette même perspective, le ministère a développé et mis en oeuvre le Projet-pilote d'aide au renforcement des structures de la communauté noire d'expression anglaise pour pallier la situation socio-économique difficile ou la discrimination dont ses membres peuvent être victimes. De plus, une subvention a été accordée à la corporation de développement d'affaires *Mathieu da Costa* en vue d'appuyer le démarrage de ses activités régulières et de soutenir les efforts de prise en charge des communautés noires du Québec.

345. Enfin, devant les questions soulevées par le pluralisme culturel et religieux, quelques ministères (Éducation, Emploi, Santé et Services sociaux, Justice, Sécurité publique, Relations avec les citoyens et Immigration) et le Secrétariat à la condition féminine ont entrepris des travaux visant à dégager certaines problématiques, à partir de leurs expériences, et à identifier les voies d'intervention communes en matière de gestion de la diversité culturelle et religieuse.

346. Le ministère de l'Éducation travaille actuellement à l'élaboration d'une politique d'intégration et d'éducation interculturelle qui précise les orientations et les voies d'action spécifiques à l'éducation au primaire et au secondaire, tout en tenant compte de retombées possibles pour l'enseignement collégial.

347. À la suite de l'adoption, en juin 1991, d'un plan d'action à l'égard de la clientèle correctionnelle provenant des communautés culturelles, le ministère de la Sécurité publique a mis de l'avant diverses mesures relativement à la population carcérale sous sa responsabilité. En février 1993, une étude portant sur les besoins et les difficultés des intervenants correctionnels et de la clientèle issue des communautés culturelles a été réalisée. Cette étude a conduit à la création, en 1994, d'un programme de sensibilisation qui devait être complété en 1997. Toutefois, compte tenu des ressources financières disponibles, le ministère a dû étendre la période de réalisation du programme et prévoit terminer cette formation au cours de l'année 1998. Les intervenants correctionnels formés en 1994 continuent cependant d'animer des activités de sensibilisation lors de journées thématiques.

348. À l'égard des justiciables autochtones, le ministère de la Sécurité publique s'est aussi, en juin 1993, doté d'un énoncé d'orientation qui prévoit l'implication de la communauté dans la gestion des programmes et des services, la réinsertion sociale et le maintien des contrevenants le plus près possible de leur milieu d'origine.

349. En ce qui touche l'administration de la justice chez les Inuits et en concertation avec les partenaires gouvernementaux, le ministère de la Sécurité publique proposait, en juillet 1994, la mise en place d'un modèle adapté aux réalités nordiques. À la suite du dépôt de ces propositions, des discussions se sont engagées entre les représentants inuits et ceux du ministère et un comité, ayant pour mandat la réalisation d'un plan de travail pour l'amélioration des infrastructures et services correctionnels au Nunavik, a été créé. En juillet 1996, le ministre de la Sécurité publique annonçait une série de mesures à prendre afin de répondre le plus rapidement et le plus adéquatement possible aux besoins des communautés inuites. Notons, entre autres, l'embauche par l'Administration régionale Kativik de deux agents de réinsertion communautaire inuits qui, sous la surveillance d'agents de probation, pourront participer à la surveillance de contrevenants dans leur communauté. Sur les sept mesures annoncées, cinq ont été mises en application. Les deux autres devraient s'actualiser, selon le calendrier prévu, au cours de l'année 1998.

350. Pour sa part, la Sûreté du Québec a maintenu ses efforts pour développer des liens étroits avec les diverses composantes de la population: actualisation de la philosophie de la Sureté, nouvelle politique en matière de relations avec la communauté, nouveau programme de formation pour le service à la clientèle dans le contexte de la diversité sociale du Québec, implantation de la notion de « police de proximité » qui favorise le rapprochement avec tous les citoyens, réalisation de deux projets d'emploi d'été s'adressant à des stagiaires de communautés culturelles et de communautés autochtones (28 participants au total), organisation d'activités de rapprochement interculturel dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale de 1994 à 1997, participation aux activités de sensibilisation et de rapprochement des organismes communautaires oeuvrant auprès des communautés culturelles dans le cadre de la Semaine interculturelle nationale québécoise de 1994 à 1996, enfin appariement de policiers de la Sûreté du Québec et de familles québécoises de communautés culturelles en janvier 1995.

351. Conformément à son mandat, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a enquêté, au cours de la période visée, sur des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur, ou l'origine ethnique ou nationale. Pour les années 1993 et 1994, un total de 233 nouveaux dossiers ont été ouverts à ce chapitre, soit environ 15 pour cent de l'ensemble des dossiers d'enquête ouverts par la Commission[6]. Par secteur d'activités, la répartition de ces 233 dossiers est la suivante:

---

[6] Chiffres obtenus par la consolidation des données contenues dans les rapports annuels de la Commission pour les années 1993 et 1994

SECTEUR	NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS
Travail	144
Logement	32
Accès aux biens et services	20
Accès aux transports	15
Autres	22
TOTAL	**233**

352. Dans le secteur du travail, l'embauche, le congédiement et les conditions de travail sont les domaines au sujet desquels le plus grand nombre de plaintes sont portées à l'attention de la Commission. Durant la même période, la Commission a ouvert 42 dossiers portant sur des allégations de harcèlement racial ou fondé sur l'origine ethnique ou nationale. Ce chiffre représente environ 13 pour cent de l'ensemble des dossiers de harcèlement. Vingt-deux de ces dossiers concernaient le monde du travail, et 10 celui du logement.

353. La Commission a intenté 66 poursuites devant le Tribunal des droits de la personne en 1993 et 1994. Six de ces poursuites alléguaient soit une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit une situation de harcèlement racial. Six dossiers ont par ailleurs fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès, ou après que la Commission eut formulé des propositions de mesures de redressement aux parties.

354. Pour les années 1995 et 1996, un total de 278 nouveaux dossiers ont été ouverts à ce chapitre, soit environ 16 pour cent de l'ensemble des dossiers d'enquête ouverts par la Commission[7]. Par secteur d'activités, la répartition de ces dossiers est la suivante :

SECTEUR	NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS
Travail	153
Logement	56
Accès aux biens et services	47
Accès aux transports	21
Autres	1
TOTAL	**278**

355. La Commission a intenté 70 actions devant le Tribunal des droits de la personne en 1995 et 1996. Quatre de ces actions alléguaient soit une situation de discrimination fondée sur la race,

---

[7] Sources : rapport annuel 1995 et Statistiques de la Direction des enquêtes pour 1996 (ces chiffres ont été consolidés pour les fins du présent rapport.)

la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit une situation de harcèlement racial. Quatre dossiers ont par ailleurs fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès.

356. La question de la discrimination dont sont victimes les peuples autochtones préoccupe grandement la Commission, tout comme elle préoccupe le Comité[8]. La Commission a présenté à cet égard, en novembre 1993, un mémoire lors des audiences publiques de la Commission royale sur les peuples autochtones. Elle a formulé des recommandations dont celle de la reconnaissance de la discrimination historique et systémique à l'endroit des populations autochtones, qui doit être à la base des politiques et des mesures économiques et autres des gouvernements pour redresser la situation.

357. La Commission a été saisie, en 1994, des problèmes que pose l'interdiction du foulard islamique (*Hidjab*) dans certaines écoles. Dans un document de réflexion intitulé: Le pluralisme religieux au Québec: un défi d'éthique sociale, la Commission a souligné le danger d'"ethniciser" de tels conflits religieux et indiqué que l'interdiction du *hidjab* à l'école publique constitue une forme de discrimination fondée sur la religion dans l'exercice d'un droit garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*, à savoir le droit à l'instruction publique gratuite.

358. Relativement aux mesures spéciales prévues au paragraphe (2) de l'article 2 de la Convention, le Comité de surveillance chargé par la Commission d'assurer le suivi des recommandations émises dans le *Rapport d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques*[9] a préparé, en 1994, un bilan final de ses activités. Ce bilan note certains progrès enregistrés en matière de formation des policiers, de mécanismes de contrôle de la déontologie et de relations communautaires. Il constate cependant que l'évaluation de certains programmes ou de certaines mesures reste à faire. En matière de recrutement et d'embauche, si le bilan note la rigueur et le professionnalisme avec lesquels le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal a mis en place et implante son programme d'accès à l'égalité, il déplore aussi qu'à une exception près, les autres municipalités visées dans le rapport n'aient pas jugé bon de mettre en place un tel programme. La mise en œuvre du programme se poursuit et, pour la période 1995-1997, la Commission a pu constater[10] que les objectifs d'admission fixés pour les quatre groupes cibles ont été, sauf pour un des établissements, raisonnablement atteints. La mesure d'admission préférentielle et les objectifs ultimes du programme sont donc maintenus.

359. Le programme d'obligation contractuelle[11] se poursuit par ailleurs même si ce type de mesures laisse toujours place à l'amélioration. Actuellement, 140 entreprises faisant affaire avec l'État mettent en place des programmes d'accès à l'égalité. Ces entreprises se sont conformées à leur engagement et ont appliqué des mesures préférentielles de recrutement qui ont permis, de

---

[8] Voir les observations formulées par le Comité à l'issue de l'examen des 11e et 12e rapports du Canada (paragraphes 3,6,7 et 10).

[9] Voir le 10e rapport du Canada.

[10] Rapport annuel 1995, p. 48

[11] Voir le 10e rapport du Canada

façon générale, de corriger la sous-représentation des groupes cibles dans la composition de leurs effectifs. Elles ont de plus apporté des correctifs à leur système de gestion des ressources humaines, correctifs qui ont permis d'éliminer les règles et pratiques qui avaient des effets discriminatoires.

360. En plus des programmes en vigueur dans le secteur de l'emploi, deux projets ont été mis en oeuvre dans le secteur de l'éducation. Le premier facilite l'accès d'autochtones aux études de droit à l'Université Laval. Le second vise à accroître la représentation de divers groupes parmi les étudiants en techniques policières: 11,25 pour cent pour les membres des minorités ethnoculturelles, 7,3 pour cent pour les membres des minorités visibles et 1,2 pour cent pour les Autochtones.

Article 4

361. Préoccupée par l'existence de certaines organisations racistes, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a procédé à une analyse des dispositions pertinentes de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Commission a d'abord cherché à circonscrire la portée des dispositions actuelles de la Charte. Ont ainsi été analysées, dans un document soumis à la réflexion publique au début de l'année 1994,[12] la portée et les limites des libertés fondamentales d'expression, d'association, de réunion et d'opinion garanties par la Charte.

362. Cette démarche a culminé, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'Homme, le 10 décembre 1994, par la publication de la *Déclaration sur les mouvements racistes et l'incitation à la discrimination*. La Commission y rappelle d'abord que les buts, activités et méthodes des mouvements racistes sont contraires aux idéaux consacrés dans la Charte. Elle souligne que les libertés fondamentales doivent s'exercer dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général. La Commission considère en conséquence qu'elle trahirait son mandat si, d'une part, elle oeuvrait à la réalisation de l'idéal d'égalité et que, d'autre part, elle prenait fait et cause pour des mouvements qui, se réclamant des libertés fondamentales, portent atteinte aux droits et libertés d'autrui.

363. La Commission a accueilli avec satisfaction la décision rendue par le Conseil de presse du Québec à la suite d'une plainte déposée par elle contre un hebdomadaire[13]. Comme le souhaitait la Commission, le Conseil de presse a alors énoncé les règles de déontologie journalistique et de responsabilité sociale que doivent respecter les médias lorsqu'ils abordent des questions susceptibles d'exposer un groupe racial ou ethnique à la discrimination ou à la violence. Selon le Conseil, dont les décisions n'ont cependant qu'une valeur morale, les médias doivent éviter d'entretenir ou de cultiver les préjugés raciaux par le sensationnalisme, des insinuations, des exagérations ou des généralisations. En l'espèce, s'estimant face à « un travail

---

[12] Les mouvements racistes et la Charte, 7 janvier 1994, COM-302-6.2.1.

[13] Décision 92-09-39 (Commission des droits de la personne du Québec c. Photo-Police). La plainte visait un ensemble d'articles prétendant décrire le problème de la criminalité dans la communauté noire de Montréal.

journalistique particulièrement déficient », le Conseil a sévèrement blâmé l'hebdomadaire et deux de ses journalistes.

Article 5

364. Selon la *Loi sur l'instruction publique*, toute personne, sans distinction, qui réside sur le territoire québécois a droit aux services de formation et d'éveil à l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire. En application de cette même loi, obligation est faite à l'enseignante et à l'enseignant du primaire et du secondaire « de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne » et « d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves ». C'est pour aider l'enseignant à s'acquitter de ces obligations que, depuis 1991, le ministre de l'Éducation a inclus, dans les normes de formation du personnel enseignant, une compétence à acquérir: « la capacité de discerner et de combattre les diverses formes de discrimination, notamment celles qui sont fondées sur le sexe, la religion ou le handicap », ainsi qu'il est mentionné au paragraphe 208 du douzième rapport.

365. Le 20 décembre 1994, le ministre de la Sécurité publique a présenté à l'Assemblée nationale un projet de loi modifiant la *Loi de police* pour y prévoir une nouvelle section portant sur l'établissement ou le maintien, par entente, de corps de police autochtones pour ces communautés. En mai 1997, le ministère de la Sécurité publique avait conclu 17 ententes créant des services policiers pour 49 communautés autochtones. Ce processus de conclusion d'ententes permettra, à terme, aux communautés autochtones d'assumer elles-mêmes l'application des lois sur les territoires visés par les ententes.

366. Conformément au plan d'action de la Communauté urbaine de Montréal, lequel a été accueilli par le ministre de la Sécurité publique, trois mesures ont été prises durant la période :

- Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal a élaboré et réalisé, en collaboration avec les communautés ethniques et culturelles, des activités de recyclage et de perfectionnement des policiers en exercice. Il s'agit notamment de formation, d'activités d'initiation interculturelle et d'intégration communautaire, de la participation à un cours sur le multiculturalisme et d'activités impliquant le Centre d'orientation et de formation des immigrants. De plus, les membres du personnel qui souhaitent poursuivre des études universitaires sur le phénomène de la diversité culturelle reçoivent un remboursement de leurs frais jusqu'à concurrence de 80 pour cent;

- Au plan de la sélection du personnel, les entrevues ont été adaptées pour faire ressortir l'ouverture des candidats aux réalités multiethniques, au travail en milieu multiracial et à la connaissance des droits et libertés de la personne. De plus, les concours de promotion tiennent compte de la sensibilité au multiculturalisme des candidats;

- Une tournée de promotion sur les droits de la personne a été effectuée auprès de tous les comités de gestion des districts. Une procédure administrative sert de guide pour

l'assistance aux policiers éprouvant des difficultés à transiger avec la diversité culturelle. De plus, la discipline interne et la déontologie répriment les conduites dérogatoires.

367. Enfin, une politique favorisant l'embauche de personnel autochtone a été établie dans le secteur nordique par l'ajout de critères d'embauche comme la connaissance de la langue.

368. En ce qui a trait au droit à la santé, aux soins médicaux et aux services sociaux, des modifications apportées, en 1993, à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, assurent l'application de cette loi au territoire desservi par le Conseil régional Kativik en milieu inuit. Ces modifications tiennent compte des particularités culturelles, linguistiques et géographiques de cette nation autochtone. De plus, une disposition de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, intégrée en 1994, prévoit que les personnes à qui cette loi confie des responsabilités envers l'enfant ainsi que celles appelées à prendre des décisions à son sujet tiennent compte, lors de leurs interventions, de la nécessité de favoriser des mesures auprès de l'enfant et des parents qui prennent en considération, entre autres, les caractéristiques des communautés culturelles et les caractéristiques des communautés autochtones.

369. Au cours de l'année 1996, plusieurs communautés autochtones ont acquis une plus grande autonomie pour dispenser et administrer des services locaux. Il s'agit des communautés suivantes: Listuguj, Gesgapegiag, Kistcisakik, Lac Simon et Pikogan.

370. S'agissant des personnes de langue anglaise, différentes dispositions ont été prises. Tel que prévu à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, un comité provincial pour la prestation des services de santé et des services sociaux en langue anglaise a été formé. Conformément à la loi, chacune des 16 régies régionales de la santé et des services sociaux s'est dotée d'un comité consultatif devant donner son avis à la régie régionale sur le programme d'accès aux services en langue anglaise. De plus, le gouvernement a fixé le 2 septembre 1994 comme date à laquelle une régie régionale devait entreprendre la révision de son programme d'accès, laquelle s'est terminée en décembre 1996. Plus de 6 établissements ont participé à la révision du programme d'accès entrepris par chacune des 16 régies régionales.

371. L'Entente Canada-Québec visant à favoriser l'accessibilité des services sociaux et de santé dans leur langue aux personnes de langue anglaise a également été reconduite pour une autre période de cinq ans, soit jusqu'en 1999. Au cours de la période couverte par le présent rapport, différentes activités ont ainsi été réalisées sur la base des ressources financières allouées aux régies régionales dans le cadre de cette entente: production et traduction de documents en langue anglaise, activités d'apprentissage de la langue anglaise pour des intervenants, études, recherches, sondages et soutien aux activités bénévoles visant à favoriser l'accès aux services en langue anglaise. Environ 75 projets ont ainsi été subventionnés.

372. Pour ce qui est des communautés culturelles, le bilan des actions entreprises au terme d'un premier plan d'action fait état de plusieurs réalisations importantes et confirme la pertinence du maintien des objectifs poursuivis. Ainsi, le second plan 1994-1997 vient intensifier les moyens déjà mis en place, ajouter de nouveaux moyens et responsabiliser encore davantage les

directions du ministère de la Santé et des Services sociaux, les régies régionales et les établissements à l'égard des populations issues de l'immigration.

373. Comme mesures d'adaptation des services, mentionnons l'intensification et l'élargissement de la formation interculturelle ainsi que le programme de formation destiné aux cadres du réseau sur la gestion de la diversité dans les établissements de santé ou de services sociaux. Mentionnons également les projets de recherche concernant l'adaptation des services aux jeunes issus des communautés culturelles et l'élargissement des projets de banques d'interprètes linguistiques et culturels pour améliorer l'accessibilité des services à toutes les régions ayant un nombre important de personnes issues de communautés culturelles.

374. Relativement à l'application de la *Loi sur la protection de la jeunesse* et de la *Loi sur les jeunes contrevenants* et de façon à prendre en considération les caractéristiques des communautés autochtones, le ministère de la Santé et des Services sociaux a confié un mandat d'étude et de recommandations à la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. Le rapport de ce groupe de travail, auquel participent des représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère de la Justice devrait être déposé à court terme.

375. En matière d'autonomie gouvernementale, le gouvernement du Québec et celui du Canada poursuivent des négociations avec les nations attikamek et montagnaise. Les premières visent les communautés de Manouane, Opitjian et Weymontachie. Quant aux négociations avec la nation montagnaise, elles s'adressent à deux groupes spécifiques: Mamitum et Mamit Inuat qui regroupent chacun quatre communautés. Dans ce contexte, le ministère de la Santé et des Services sociaux a déposé des propositions, actuellement discutées à la table de négociations, qui pourraient permettre à ces communautés d'exercer davantage de responsabilités en matière de santé et services sociaux.

376. Enfin, en collaboration avec la nation naskapie, le ministère de la Santé et des Services sociaux révise actuellement le chapitre 10 de la Convention du Nord-Est québécois. L'objectif poursuivi est d'assurer une plus grande implication de cette nation en ce qui touche la fourniture et l'administration des services de santé et des services sociaux.

Article 6

377. Durant la période couverte par le présent rapport, le Tribunal des droits de la personne a rendu quatre jugements relatifs à des affaires de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale.

378. Dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Thibodeau*, le défendeur avait refusé de sous-louer un logement en raison du fait que les sous-locataires étaient des Autochtones, en contravention des articles 10 et 12 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le Tribunal a condamné le défendeur à verser à aux plaignants 1 000 $ en dommages exemplaires et 192,42 $ en dommages compensatoires. Pour ce qui est de l'affaire *Commission des droits de la personne c. Restaurant Alexandre*, les plaignants, des personnes de race noire,

s'étaient vu refuser l'accès à une discothèque, en contravention des articles 10 et 15 de la Charte. Le Tribunal a condamné le défendeur à verser aux plaignants 2 000 $ chacun en dommages moraux. Dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Entreprises L.D. Skelling*, le plaignant de race noire s'était vu refuser un poste de boucher. L'employeur prétendait qu'embaucher le plaignant aurait nui à ses affaires. Le Tribunal a conclu que cette raison n'avait rien à voir avec les exigences de l'emploi, et qu'il y avait donc contravention aux articles 10 et 16 de la Charte. L'employeur fut condamné à verser au plaignant 520,54 $ en dommages matériels, 2 000 $ en dommages moraux et 1 000 $ en dommages exemplaires. Enfin, dans l'affaire *Commission des droits de la personne (Elzeki) c. Allard,* la défenderesse avait tenu, de façon répétée et pendant plusieurs années, des propos et insultes à caractère raciste à l'endroit d'un couple de voisins. Le Tribunal a conclu non seulement que ces propos constituaient du harcèlement à l'endroit des plaignants (art. 10.1 de la Charte), mais qu'ils portaient aussi atteinte à leur droit de jouir librement de leurs biens et ce, en toute égalité (art. 6 et 10). Une atteinte au droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation des plaignants (art.4) a aussi été constatée. La défenderesse a été condamnée à verser 1 250 $ à chacun des plaignants à titre de dommages moraux.

379. Pour sa part, le ministère de la Sécurité publique a mis en place un système de traitement des plaintes des personnes incarcérées. Il n'a toutefois pas été possible d'évaluer le nombre et la nature des plaintes formulées par des personnes rattachées aux communautés culturelles ou autochtones. Toutefois, toute plainte touchant la langue ou les coutumes relevant de l'origine ethnique est automatiquement signalée au Protecteur du citoyen. En collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le ministère de la Sécurité publique a aussi préparé un répertoire des membres du personnel des services correctionnels pouvant agir comme interprètes et a offert un cours de français aux personnes incarcérées.

Article 7

Éducation

380. Groupes autochtones—Pour contrer toute forme de discrimination envers les groupes autochtones, le ministère de l'Éducation rassemble, organise et diffuse de l'information sur les différents groupes autochtones.

381. C'est ainsi qu'en collaboration avec le Musée de la Civilisation et les nations autochtones concernées, le Ministère a produit une documentation traitant des différents nations autochtones présentant leur mode de vie actuel. Le document portant sur les Inuits, publié en 1988, a été mis à jour en 1993. Au cours de la même année, des documents sur les Abénaquis et les Algonquins (Wôbanaki et Nitakinan) ont été réalisés. En 1994, un document sur les Attikameks (Nitaskinan) et, en 1996, un autre sur les Hurons-Wendat (Wendake) ont également été publiés.

382. Chacun de ces documents, accompagné d'un guide d'activités, s'adresse d'abord aux élèves et au personnel enseignant du 2e cycle de l'enseignement primaire mais concerne aussi tous ceux et celles qui veulent connaître les nations autochtones du Québec.

383. Par ailleurs, les différents intervenants en éducation intéressés par la question autochtone se sont concertés pour mettre en commun l'information disponible sur le sujet et en favoriser la meilleure compréhension. Il s'agit du personnel de la Coordination des affaires autochtones du ministère de l'Éducation, d'enseignantes et enseignants, d'universitaires, de représentantes et représentants de nations autochtones, de même que de personnes provenant du Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale ainsi que du Groupe d'études Inuit et circumpolaires.

384. Enfin, en vertu des dispositions de la *Convention de la Baie James et du Nord québécois*, un financement important a été alloué à la Commission scolaire crie et à la Commission scolaire Kativik pour leur permettre d'adapter le curriculum scolaire québécois à la réalité et à la culture cries et inuits. Il en a été de même pour les Naskapis, selon les dispositions de la *Convention du Nord-Est québécois*.

385. La présence des Noirs dans la société québécoise d'hier et d'aujourd'hui—Le ministère de l'Éducation, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a réalisé un ensemble de documents destinés aux élèves et aux enseignants et enseignantes du primaire. L'objectif poursuivi était de mieux faire connaître cette composante ethnoculturelle de la société québécoise, de favoriser un sentiment de fierté légitime chez les Noirs du Québec ainsi que de développer de relations harmonieuses entre tous.

386. La prise en compte de la diversité culturelle et religieuse en milieu scolaire—Le ministère de l'Éducation a préparé un module de formation destiné principalement aux gestionnaires scolaires pour les aider à résoudre les conflits de valeurs et de règles de conduite pouvant surgir dans les écoles pluriethniques. Ce module constitue un soutien à des sessions organisées pour le milieu scolaire. Plusieurs commissions scolaires ont également offert cette formation à l'ensemble de leurs directions d'école.

387. Sessions de perfectionnement sur l'éducation interculturelle—Le ministère de l'Éducation a offert, à l'ensemble du personnel des écoles, une dizaine de sessions portant sur l'intégration du pluralisme dans les différents axes d'intervention scolaire.

388. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec continue à offrir aux commissions scolaires, aux écoles primaires et secondaires et aux comités de parents, des sessions de formation sur les droits et libertés de la personne. Offertes tant en milieu anglophone que francophone, ces sessions couvrent notamment le sujet du racisme à l'école. Au total 160 sessions ont été tenues en 1993 et 1994 et s'ajoutent aux nombreux séminaires publics et activités de formation offertes dans les milieux de travail, les milieux communautaires et les milieux juridiques.

389. La Commission a poursuivi, en 1993 et 1994, son programme de formation sur les relations interethniques et interraciales à l'intention de son personnel. En 1994, la formation donnée aux employés portait sur les réalités autochtones.

390. Par ailleurs, la collaboration de la Commission à la préparation de la série télévisée *Jasmine* doit être soulignée. La Commission a vu dans cette collaboration, où elle a agi à titre d'expert-conseil, un moyen de susciter la réflexion sur des thèmes inhérents à son mandat, dont celui du racisme. C'est dans la foulée de cette série télévisée qu'a été conçu le projet « Opération Espoir », auquel participent aussi le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et divers organismes du secteur privé et associatif. Ce projet vise à offrir aux jeunes, aux nouveaux immigrants et aux policiers des occasions de se rencontrer par le biais de projets répondant à des besoins communautaires. Entre mai et décembre 1996, une vingtaine de projets ont été mis en œuvre.

391. La Commission continue à favoriser une meilleure connaissance des réalités autochtones en organisant, sous le thème général « la rencontre Québécois-Autochtones, une beau défi », des activités en milieu scolaire. Réalisées conjointement avec des intervenants de divers milieux, y compris du milieu autochtone, ces activités permettent aux élèves du niveau secondaire de s'initier à la réalité autochtone dans le cadre de leurs cours réguliers de formation personnelle et sociale, d'enseignement moral ou d'histoire, par exemple. Les activités prennent des formes diverses comme des rencontres en classe avec les personnes-ressources autochtones, des atelier de discussion, des kiosques d'information, des expositions, des journées thématiques ou des visites en milieu autochtone.

392. La Commission a organisé en avril 1995 un colloque intitulé « Autochtones et Québécois : la rencontre des nationalismes », auquel participèrent près de 200 personnes. À l'approche du référendum sur la souveraineté au Québec tenu quelques mois plus tard, ce colloque visait à favoriser un effort de compréhension entre Autochtones et Québécois. Les actes du colloque ont été publiés par la revue Recherches amérindiennes au Québec.

393. Sur le plan international, la Commission, conjointement avec l'Institut international des droits de l'homme, a organisé à Strasbourg (France) des sessions de formation à l'intention des professeurs de facultés de pédagogie, des directeurs d'établissements scolaires, des inspecteurs, des conseillers juridiques et des enseignants. Ces sessions portaient sur l'éducation aux droits et couvraient notamment les sujets visés par la Convention. Les participants provenaient d'Afrique, d'Europe et d'Amérique.

394. La Commission a délégué une personne-ressource à un séminaire organisé, en 1994, par l'Agence de coopération culturelle et technique de la Francophonie à Bordeaux (France). Ce séminaire s'adressait à des fonctionnaires d'États africains membres de l'Agence et visait à former ceux-ci aux techniques et méthodes de préparation des rapports des États sur la mise en oeuvre des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne.

Culture

395. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse marque la Journée internationale des droits de l'Homme en organisant chaque année, avec la collaboration de la Société québécoise de droit international et de l'Université du Québec à Montréal, un colloque portant sur les droits de la personne. Le colloque de 1993 était consacré à L'actualité de la

Déclaration universelle des droits de l'Homme. Celui de 1994 portait sur L'adaptation à la diversité et le droit à la différence.

396. La Commission souligne aussi la Journée internationale des droits de l'Homme en décernant le Prix Droits et Libertés, lequel vise à reconnaître la contribution exceptionnelle d'une personne ou d'un organisme à la défense et à la promotion des droits et libertés. En 1994, le Prix a été remis au Comité Ethnies-Familles de l'Hôpital du Sacré-Coeur de Montréal. La Commission voulait ainsi souligner la mise en oeuvre de mesures visant à assurer des soins de qualité aux patients de diverses origines ethniques, et à former le personnel infirmier appelé à travailler dans un environnement multiethnique.

Information

397. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a travaillé à l'information et à la sensibilisation de l'opinion publique par:

- sa participation à diverses campagnes dont l'Année de l'harmonie raciale, le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- l'organisation, au nom du gouvernement de la Semaine interculturelle nationale et ce, afin de sensibiliser un large public à la réalité interculturelle du Québec;
- son association aux activités gouvernementales menées dans le cadre de l'Année des Nations Unies pour la tolérance;
- la diffusion des Profils des principaux groupes religieux du Québec ainsi que de la deuxième édition des Profils des communautés culturelles du Québec;
- la remise des Prix du rapprochement interculturel attribués pour souligner la contribution exceptionnelle au rapprochement intercommunautaire de trois citoyens et de certaines institutions;
- le lancement, le 21 mars 1996, d'un site internet anti-raciste.

398. Pour sa part, le ministère de la Sécurité publique a réalisé plusieurs séances d'information et de sensibilisation aux us et coutumes des populations autochtones à l'intention des divers intervenants concernés par l'administration de la justice. Il a de plus élaboré et diffusé un programme de sensibilisation aux réalités interculturelles à l'intention de son personnel.

399. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse diffuse dans le grand public de nombreux instruments d'information relatifs aux droits de la personne. En 1993 et 1994, elle a répondu à 4 979 demandes de documents. Plus de 360 000 documents (textes de la Charte, dépliants d'information, avis officiels de la commission) ont ainsi été diffusés. Le repérage de ces instruments d'information a par ailleurs été facilité par la publication d'un Répertoire des documents de la Commission et d'une Bibliographie analytique de recherche.

400. Depuis plusieurs années, la Commission mène une campagne intensive d'information du public sur la discrimination dans le secteur du logement. Cette campagne prend la forme d'un

affichage dans les wagons du métro et les autobus de Montréal et de Québec, notamment durant la période annuelle de renouvellement de la majorité des baux.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Article 2

Commission des droits de la personne

401. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est responsable de l'application de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle encourage la tolérance et la compréhension afin de prévenir les atteintes à la dignité humaine et sociale pour des raisons fondées sur la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine ou l'ascendance.

402. L'article 13 de la Loi autorise la Commission à approuver des programmes spéciaux d'action positive et d'équité en matière d'emploi, par exemple, visant à promouvoir le bien-être de catégories particulières de la population, notamment des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Généralement, l'objectif de ces programmes est le repérage et l'élimination des obstacles structurels à l'emploi, au logement ou à l'éducation considérés discriminatoires envers les membres de groupes particuliers. Ils peuvent aussi comprendre l'adoption de mesures spéciales permettant de tenir compte des différences ainsi que d'instaurer et de maintenir une main-d'oeuvre représentative. En outre, la Loi autorise la Commission à examiner les modalités de ces programmes spéciaux et à les modifier ou à les compléter si besoin est.

403. La Commission remplit ses principales fonctions au moyen de campagnes éducatives sur les droits de la personne et en traitant les plaintes de violation présumée de la Loi. En 1993-1994, elle a traité un total de 105 plaintes officielles dont 7 de discrimination raciale. En 1994-1995, sur les 101 plaintes officielles traitées, 11 concernaient la discrimination raciale.

Bureau du multiculturalisme

404. En 1986, le Nouveau-Brunswick a adopté une politique de multiculturalisme visant l'égalité de traitement des citoyens de toutes les cultures. Cette politique constitue un engagement à assurer l'égalité en matière de droits de la personne et d'expression culturelle, ainsi que d'accès et d'intégration à la société néobrunswickoise. La mise en œuvre de cette politique est pilotée par le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme qui, conformément aux recommandations des organisations non gouvernementales s'intéressant particulièrement à la nature multiculturelle de la société néobrunswickoise, est composé des représentants des communautés culturelles.

405. En 1996-1997, des subventions d'un total de 29 400 $ ont été accordées à 13 organismes offrant des programmes et des services multiculturels dans la province. Les projets incluaient des

programmes d'éducation sur le racisme, des initiatives favorisant la compréhension interculturelle, des programmes de développement communautaire et d'autarcie économique destinés aux immigrantes et aux femmes des minorités visibles; et la préparation d'un guide de santé interculturelle.

406. Comme le stipule la politique de multiculturalisme provinciale, le Bureau coordonne les initiatives gouvernementales visant à promouvoir l'harmonie dans la diversité culturelle et raciale et la sensibilisation aux avantages économiques et sociaux de la diversité culturelle. En 1996, le Bureau a mis sur le marché deux vidéos intitulées *Nouvelles trames, nouvelles tendances : la composition du tissu social du Nouveau-Brunswick* et *New Threads, New Trends; Making of the New Brunswick Tapestry*. Elles montrent des immigrants d'origine et de formation diverses et leur apport à la province et au pays.

407. Le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme, qui a pour mandat de faire des recommandations au gouvernement sur les questions d'actualité, a poursuivi son examen de la démographie, du multiculturalisme et de l'immigration dans la province, des avantages économiques de la diversité et des frais de scolarité différentiels imposés aux étudiants étrangers au Nouveau-Brunswick.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

408. En 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a ajouté aux groupes ciblés par son Programme d'égalité d'accès à l'emploi, les membres de minorités visibles. Le ministère des Finances a la responsabilité de l'administration de ce programme qui offre aux Autochtones, aux membres des minorités visibles et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et aux promotions dans la fonction publique néobrunswickoise. Le programme est offert à tous les Autochtones, en réserve et hors réserve, et assure la liaison avec les réserves et les organismes autochtones.

409. Ce programme facilite les possibilités d'emploi et d'expérience en offrant aux étudiants des groupes ciblés des emplois d'été, une initiative de création d'emplois administrée en coopération avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et des placements à long terme d'un an ou plus, permettant une formation plus soutenue et plus durable.

410. Pendant la période de référence, le ministère des Finances a embauché un participant au Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour combler un poste à la Direction des innovations et du développement. L'initiative d'égalité d'accès à l'emploi sera bientôt étendue à la partie II de la loi sur la Fonction publique.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

411. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation administre les subventions salariales accordées aux employeurs admissibles qui créent des emplois pour les chômeurs appartenant aux groupes cibles, notamment les Autochtones. Les subventions salariales sont offertes dans le cadre de trois programmes couvrant les emplois d'été pour étudiants, les

placements à court terme qui développent l'expérience et la compétence et les emplois saisonniers qui reviennent de manière permanente ou de manière régulière chaque année. Ces programmes sont offerts à tous les Autochtones, en réserve et hors réserve.

Ministère de l'Éducation

412. En 1989, dans son énoncé ministériel sur « l'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne », le ministère de l'Éducation s'est engagé à garantir un environnement libre de toute discrimination pour tous les étudiants et tout le personnel du système d'éducation néobrunswickois.

413. Les principes directeurs de cet énoncé sont les suivants :

- chacun a le droit d'être instruit dans un système scolaire exempt de préjugés et d'intolérance;
- aucune manifestation de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, la culture ou la religion n'a sa place dans le système scolaire public;
- les programmes et les pratiques scolaires doivent servir à promouvoir le respect de soi et doivent contribuer à l'acquisition de la fierté personnelle à l'égard de sa propre culture et de son propre patrimoine;
- le programme scolaire doit être exempt de préjugés et de stéréotypes et doit permettre d'étudier l'apport et les réalisations de tous les peuples;
- les groupes communautaires multiculturels doivent jouer un rôle actif dans l'élaboration des politiques et des pratiques scolaires;
- les pratiques d'emploi et de promotion doivent se fonder sur le mérite et les aptitudes et être exemptes de toute forme de discrimination.

Ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones

414. En 1995, un nouveau poste de ministre d'État aux Affaires intergouvernementales et autochtones a été créé.

415. Dans le domaine des affaires autochtones, le ministère a pour mission :

a) d'informer et de conseiller les autres ministères et le gouvernement;
b) d'assumer les fonctions de secrétariat auprès du Comité ministériel sur les affaires autochtones; et
c) d'assurer la liaison avec les organismes autochtones, les ministères fédéraux et les autres provinces, si besoin est.

Tous les ministères et tous les organismes ont la responsabilité de proposer et d'appliquer des mesures concrètes facilitant l'atteinte des objectifs fixés par le gouvernement dans sa politique des affaires autochtones.

416. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a reconfirmé dernièrement un certain nombre d'engagements politiques envers les Autochtones en adoptant diverses initiatives pragmatiques de développement social et économique : en respectant les droits ancestraux et issus de traités des Micmacs et des Malécites de manière à promouvoir l'harmonie et la collaboration entre les Autochtones et les non Autochtones et en participant à des projets épaulant la mise en place progressive des ententes d'autonomie gouvernementale des communautés des Premières nations. Par ailleurs, le ministère continue à participer à la recherche de solutions, avec d'autres organisations, à certains problèmes des Autochtones, en réserve et hors réserve.

417. Parmi les activités importantes du ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones en 1994-1995, on peut citer :

- Une initiative fédérale-provinciale autochtone de développement économique poursuivie à la suite d'une réunion entre le ministre fédéral des Affaires indiennes et le Comité ministériel sur les affaires autochtones. Elle a mené en outre à la création d'une initiative mixte de développement économique en 1995.

- En février 1995, coparrainage par Affaires indiennes et du Nord Canada, Industrie Canada et la Société canadienne d'hypothèques et de logement d'un colloque national sur le financement du développement autochtone. Un groupe d'étude a été créé lors du colloque et devait faire un rapport au ministre fédéral des Affaires indiennes en décembre 1995.

- Participation active du Ministère à la négociation d'un accord d'indemnisation auxiliaire entre le ministre de l'Environnement et la Première nation d'Eel River Bar. Signé en avril 1995, cet accord découle de la nécessité d'utiliser une partie du territoire autochtone pour un réservoir municipal. Selon ses modalités, 50 pour cent au minimum de cette indemnisation doivent servir au développement économique.

- Parrainage par le ministère d'une étude de faisabilité et d'amélioration de deux propositions d'expansion d'entreprises autochtones.

- Poursuite de la représentation de la province par le Ministère dans les négociations tripartites avec le Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick, représentant les Autochtones hors réserve et le Conseil privé du Canada, représentant le ministre fédéral responsable des Autochtones hors réserve. Grâce aux fonds approuvés par ces négociations tripartites, le Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick a lancé son Small Home Business Loan Program et a aussi envisagé la création d'une caisse de crédit pour les Autochtones hors réserve.

418. Le Comité ministériel des affaires autochtones est présidé par le ministre d'État aux Affaires intergouvernementales et autochtones. Parmi les autres membres du comité, on compte : le Procureur général, les ministres de l'Éducation, des Finances, de la Santé et des Services communautaires, des Ressources naturelles et de l'Énergie, et le ministre d'État responsable de la Société d'aménagement régional et du Développement du Nord.

Ministère de la Justice

419. Un projet pilote de cercle de détermination de la peine a été proposé par le Ministère pour une communauté autochtone du Nouveau-Brunswick. Des membres de la réserve, les victimes, les accusés et leurs familles sont réunis pour participer à un exercice qui doit aider le juge de la Cour provinciale à déterminer la peine culturellement opportune et appropriée pour des délits commis par des adultes ou des jeunes. Il existe des arrangements analogues dans d'autres provinces.

Ministère du Solliciteur général

420. Le ministère du Solliciteur général poursuit ses consultations avec le Solliciteur général du Canada et les communautés des Premières nations sur les modalités d'application de la politique sur la police des Premières nations qui vise à faire appliquer la loi dans les réserves d'une manière mieux adaptée aux réalités culturelles.

421. Cette politique doit servir à améliorer la quantité et la qualité des services policiers offerts aux communautés installées dans les réserves et permettre une participation accrue des Autochtones à l'administration de la justice pénale.

422. Depuis juin 1993, le Ministère participe avec les autorités fédérales et autochtones à une analyse du paysage policier des trois communautés du Conseil tribal de MAWIW en vue d'y appliquer la politique.

423. Les Autochtones représentent approximativement cinq pour cent de la population délinquante incarcérée au Nouveau-Brunswick — chiffre élevé d'une façon disproportionnelle étant donné que les Autochtones ne représentent qu'un pour cent de la population provinciale.

424. Responsable de l'administration de 12 centres pour délinquants adultes et de trois pour jeunes délinquants, le ministère du Solliciteur général a lancé un certain nombre d'initiatives correctionnelles pour mieux servir les Autochtones incarcérés.

425. Par exemple, l'initiative de recrutement de personnel autochtone a permis de nommer à des postes correctionnels permanents, quatre Autochtones : un conseiller pour les jeunes à l'École de formation du Nouveau-Brunswick, deux agents correctionnels et un surveillant de programme dans d'autres établissements correctionnels. Leur présence apporte une sensibilité culturelle aux détenus autochtones et encourage une plus grande compréhension de l'administration du système de justice pénale par les Autochtones, ainsi qu'une plus grande participation de ces derniers à ce système.

426. Deux personnes d'origine autochtone sont également employées comme agents de probation et de libération conditionnelle par le Ministère pour répondre encore un peu plus aux besoins de sensibilisation à la culture et aux besoins des délinquants autochtones. La participation des Autochtones à la supervision des peines doit servir à établir des contacts plus forts entre les services correctionnels et la communauté autochtone. La présence d'agents de

probation autochtones sert aussi une fonction éducative importante, encourageant une plus grande participation des Autochtones à l'administration de la justice pénale.

427. Ces deux agents offrent les services de probation habituels mais en plus, remplissent toute une variété de fonctions non traditionnelles liées à l'éducation, la dissuasion, la réinsertion et l'adaptation des programmes aux besoins culturels dans la communauté.

Article 3

Ministère de la Justice

428. La Cour du banc de la Reine a été impliquée dans une contestation du droit de la province d'abroger certaines dispositions de la *Loi sur la taxe pour les services sociaux et l'éducation* concernant les membres de Premières nations vivant dans des réserves.

Article 4

Loi sur les droits de la personne

429. Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que : « Nul ne doit a) publier, exposer ni faire publier ou exposer, ni b) permettre de publier ou d'exposer à l'extérieur ou dans des locaux, dans un journal, par une station de télévision ou de radio, ou par tout autre médium d'information qu'il possède ou dirige, un avis, panneau, symbole, emblème ou toute autre représentation indiquant une discrimination ou une intention de faire preuve de discrimination envers une personne ou une catégorie de personnes, pour un motif fondé sur la race, la couleur, l'origine nationale, la croyance, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'état matrimonial ou le sexe. »

Ministère de la Justice

430. Le ministère de la Justice du Nouveau-Brunswick est membre d'un comité ministériel fédéral-provincial-territorial qui cherche le moyen de rendre plus efficace la disposition sur la propagande haineuse du *Code criminel*.

431. La Direction générale de la réforme du droit du Ministère étudie également l'efficacité que pourraient avoir les dispositions sur la diffamation collective comme recours civil.

Article 5

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

432. Le Programme des services d'adaptation est une initiative conjointe de Développement des ressources humaines Canada et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation qui réunit les représentants des employeurs, des employés et des collectivités pour réfléchir aux

mutations du monde du travail qui ont une incidence sur les structures du milieu de travail et sur le rôle des travailleurs.

433. En 1994-1995, le Ministère a collaboré avec la Première nation d'Eel River Bar à la mise au point et à la cogestion de plusieurs projets touristiques spécialisés

434. En septembre 1994, dans le cadre de l'entente de coopération Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement de l'entrepreneuriat et le perfectionnement des ressources humaines, la Micmac Maliseet Development Corporation (la Société de développement micmaque-malécite) a parrainé un sommet des affaires et un salon du commerce pour les entrepreneurs autochtones. Ce projet ponctuel a rassemblé des entrepreneurs autochtones, des investisseurs et des gens d'affaires venus pour proposer des produits, s'informer des possibilités d'entreprises conjointes et participer à des ateliers. L'entente sera remplacée en 1996 par l'entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement économique régional.

435. La Direction de la coordination des programmes et de la formation en apprentissage du Ministère dispense sur une base contractuelle et contre rémunération des cours de formation destinés aux employeurs et à tous organismes intéressés, y compris les Autochtones à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. En 1994-1995, cinq collectivités autochtones ont bénéficié de cours de formation professionnelle et de rattrapage scolaire.

436. Le Programme communautaire de récupération scolaire (PCRS) apprend à lire (niveaux de quatrième à sixième année), écrire et compter aux adultes néobrunswickois parallèlement au système scolaire officiel. Coordonné par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, ce programme de 30 à 40 semaines d'alphabétisation répond aux besoins définis par les communautés et son coût est partagé entre celles-ci et Literacy New Brunswick/ Alphabétisation Nouveau-Brunswick Inc. Ce programme est accessible aux Autochtones à l'intérieur et à l'extérieur des réserves et hors réserve et à toute organisation intéressée.

437. En 1993-1994, les communautés autochtones ont bénéficié de deux PCRS et en 1994-1995, de quatre. Un nouveau programme a été instauré pour la Première nation Oromocto en 1995-1996.

Ministère de l'Éducation

438. Le ministère de l'Éducation appuie le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous. Par l'intermédiaire du Programme d'égalité d'accès à l'emploi et du Programme d'équité en matière d'emploi, des mesures particulières sont adoptées afin de veiller à ce que le milieu de travail soit libre de tout obstacle à l'avancement et à la représentation des personnes handicapées, des Autochtones ainsi que des membres des minorités visibles. Les initiatives d'équité en matière d'emploi visent diverses questions liées au statut professionnel des femmes et encouragent un examen des processus et des pratiques d'emploi afin d'éliminer toute forme de discrimination dans les milieux de travail.

439. Des ententes intérimaires sur l'éducation primaire et secondaire entre la province du Nouveau-Brunswick et les Premières nations assurent que les enfants qui vivent dans les réserves et fréquentent des écoles publiques aient accès à des services et des programmes éducatifs de qualité, culturellement adaptés et conformes à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs du Nouveau-Brunswick. Les instances administratives responsables de ces accords sont les Premières nations, le ministre fédéral des Affaires indiennes et du Nord, le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires locaux.

440. Depuis l'expiration en 1993 de l'entente-cadre fédérale-provinciale sur les frais de scolarité, plusieurs Premières nations ont entamé des discussions directes avec le ministère de l'Éducation dans le but de conclure une entente à long terme sur les frais de scolarité pour les services et les programmes éducatifs entre toutes les Premières nations et le ministère de l'Éducation. Des ententes individuelles existent entre le Ministère et les Premières nations de St. Mary's, Oromocto, Kingsclear, Fort Folly, Tobique, Big Cove, Burnt Church et Red Bank.

441. Le Ministère a adopté un certain nombre d'initiatives conformes à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs au Nouveau-Brunswick, y compris une initiative de recrutement d'enseignants autochtones, la nomination d'un certain nombre de conseillers scolaires autochtones et un programme spécial pour répondre aux besoins éducatifs des étudiants à risques des Premières nations de St. Mary's et de Kingsclear. D'autres mesures concernant les activités d'élaboration des programmes et de sensibilisation des enseignants aux besoins des Autochtones sont rapportées à l'article 7.

Ministère de la Santé et des Services communautaires

442. Le 24 avril 1995, le ministre de la Santé et des Services communautaires, l'honorable Russell King, a envoyé une note de service à tous les centres hospitaliers régionaux, à tous les bureaux de services familiaux et communautaires et à la Commission de la santé mentale. Cette note contient des articles de la *Loi sur les droits de la personne* concernant le racisme. Le ministre de la Santé et des Services communautaires déclarait qu'il ne tolérerait aucune forme de racisme dans le domaine de la santé et des services communautaires.

443. La Gagna Transition House (maison de transition Gagna) a été ouverte en janvier 1993 pour venir en aide aux femmes Autochtones victimes d'abus et à leurs enfants. En 1992-1993, c'est la Société canadienne d'hypothèques et de logement qui avait offert des fonds pour participer à la création de cette maison de transition pour les victimes de violence conjugale. Aujourd'hui, c'est le ministère de la Santé et des Services communautaires qui subventionne ce foyer sur la base de son utilisation par les Autochtones hors réserve et les non Autochtones. Le ministère des Affaires indiennes, lui, fonde sa participation financière sur l'utilisation qui en est faite par les Autochtones en réserve.

444. Un certain nombre d'Indiens du Nouveau-Brunswick qui sont membres de l'union des Indiens du Nouveau-Brunswick sont membres du comité de coordination provincial sur la prévention des suicides. Des représentants autochtones font également partie des divers comités communautaires sur la prévention du suicide.

- Quatre moniteurs agréés en prévention du suicide sont membres du corps provincial de moniteurs agréés de la Commission de la santé mentale.
- Des séances de formation sont offertes aux diverses communautés autochtones dans le domaine de la prévention du suicide et de la sensibilisation à ces problèmes, y compris une formation officielle en gestion du stress post-traumatique.
- Des représentants autochtones de Big Cove participent au programme de gestion du stress post-traumatique du Centre de santé mentale communautaire de Richibucto.
- Une formation sur la sensibilisation culturelle a été dispensée au personnel des Services communautaires de santé mentale.
- Le personnel des Centres communautaires de santé mentale continue à offrir des services de consultation aux communautés autochtones en fonction des besoins.

Les services des 13 centres de santé communautaires de la province accueillent en permanence des clients autochtones. De plus, sur une base ponctuelle, le Ministère est prêt à offrir des services ou une formation personnalisés aux communautés autochtones frappées par une crise.

445. La province a la responsabilité d'offrir des services de protection des enfants à tous les résidents du Nouveau-Brunswick, y compris ceux vivant dans des réserves indiennes. Le ministère de la Santé et des Services communautaires délègue toutefois la responsabilité de la prestation de ces services à toutes les Premières nations (à l'exception de la Nation malécite de Madawaska). Cette délégation se fait dans le cadre d'une entente tripartite entre les Premières nations, le ministère de la Santé et des Services communautaires et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

446. Une entente Canada-Nouveau-Brunswick-Indiens concernant les services d'aide à l'enfance et à la famille a été ratifiée pour la première fois en 1983 et est en place dans plusieurs communautés des Premières Nations. Il y a aussi une entente sur les agences d'aide à l'enfance indienne et en 1988 elle a été prorogée jusqu'à ce que de nouveaux arrangements soient négociés.

447. L'objectif à long terme du ministère de la Santé et des Services communautaires est de confier la responsabilité de la prestation des services d'aide à l'enfance et à la famille aux Premières nations. Les activités couvertes par cette entente tripartite comprennent : les services d'aide à l'enfance, de protection de l'enfance, d'aide ménagère, de Bon départ, d'aide aux familles et d'adoption.

448. Selon un rapport intérimaire de février 1994, 10 des 15 communautés des Premières nations du Nouveau-Brunswick bénéficiaient d'ententes de services d'aide à l'enfance et à la famille; les 5 autres en étaient à des étapes diverses de négociation pour des services culturellement adaptés.

449. Des discussions sont en cours entre les représentants du gouvernement fédéral et de la province et ceux du Conseil tribal MAWIW dans le but de remplacer la délégation de pouvoirs régissant l'ancienne entente par un partenariat.

Ministère du Solliciteur général

450. La Direction des Services correctionnels du ministère du Solliciteur général s'est efforcée de veiller à ce que les détenus autochtones bénéficient d'un accès égal à des services spirituels conformes à leur culture au moyen de programmes permettant la visite d'aînés et la participation à des cérémonies des herbes sacrées. La Direction a officieusement participé à des discussions avec des chefs autochtones sur l'élaboration de politiques et de pratiques institutionnelles.

451. En 1993, le Ministère a institué une politique reconnaissant le droit inhérent des délinquants autochtones à pratiquer leurs traditions spirituelles en milieu carcéral. Une étuve a été construite au Centre correctionnel régional de Saint-Jean pour permettre que des cérémonies périodiques soient célébrées par des Autochtones. Diverses cérémonies autochtones ont aussi été célébrées dans d'autres établissements correctionnels provinciaux. Pendant ces cérémonies, les Anciens bénéficient de privilèges de visite équivalant à ceux des membres du clergé.

Article 6

452. L'article 20 de la *Loi sur les droits de la personne* autorise la Commission des droits de la personne à recommander la nomination d'une commission d'enquête impartiale pour résoudre toute plainte de discrimination que la médiation n'a pu régler.

Article 7

Commission des droits de la personne

453. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick offre des services d'information et d'orientation pour toute une gamme de problèmes incluant le racisme, les préjugés et la discrimination. Elle propose également de la documentation et des vidéos et sert d'agent de liaison avec les organismes communautaires.

454. La promotion de l'harmonie raciale continue d'être une priorité importante du programme d'éducation de la Commission. Dans ce contexte, la Commission participe activement aux travaux du comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick qui se penche sur des questions comme le recrutement et la formation des minorités, les pratiques policières et aux actions de PRUDE, organisme qui offre des programmes et organise des campagnes de sensibilisation sur l'harmonie raciale.

455. Pendant la période examinée, la Commission a contribué à la proclamation de la Semaine de sensibilisation raciale (du 20 au 26 mars) de la ville de Saint-Jean. Elle a aussi publié des communiqués de presse sur la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée internationale des femmes, la Journée internationale des droits de la personne et l'Année des Nations Unies pour la tolérance.

456. En 1995, le gouvernement a confié à la Commission des droits de la personne l'organisation des activités visant à souligner l'Année internationale pour la tolérance. Voici la liste des activités organisées :

- lancement de la série de vidéos *Foundations for Fairness* (Fondements de l'équité) en conjonction avec la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La série comprend deux vidéos et un message d'intérêt public sur les préjugés et est accompagnée d'un guide d'étude.
- publication de *Learning Together* (Apprendre ensemble), un guide sur la manière d'aborder les questions relatives à l'égalité avec leurs élèves, destiné aux enseignants.
- poursuite de la campagne de promotion de l'égalité par des conférences proposées aux élèves et aux employeurs ainsi que par ses publications et autres activités.

Bureau du multiculturalisme

457. Parmi les nouveaux programmes pour l'année 1994-1995 figuraient des initiatives de partenariat pour multiplier les possibilités d'éducation interculturelle et favoriser la création d'outils d'intégration des immigrants avec d'autres bureaux du gouvernement et des organismes communautaires. Le Bureau s'est associé à des organismes multiculturels et à d'autres groupes communautaires pour participer à la première foire du Patrimoine canadien organisée au Nouveau-Brunswick.

458. Pour marquer la Fête du patrimoine en 1995, les employés provinciaux ont assemblé une collection d'histoires du patrimoine qui ont été distribuées à toutes les écoles, toutes les bibliothèques, tous les musées et toutes les sociétés historiques du Nouveau-Brunswick.

Ministère de l'Éducation

459. Le ministère de l'Éducation fait la promotion de l'harmonie raciale en sensibilisant les étudiants ainsi que les membres du personnel enseignant aux diverses questions liées à la discrimination raciale. Le Ministère profite d'événements spéciaux comme la Fête du patrimoine, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Semaine de la citoyenneté pour lancer des activités annuelles tant à son niveau qu'à celui du système scolaire public.

460. C'est dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement que le Ministère joue son rôle principal dans l'élimination de toutes formes de discrimination raciale et la sensibilisation de la population aux droits de la personne et au multiculturalisme.

- Les conseils scolaires ont été priés d'élaborer une politique conforme à l'orientation contenue dans l'énoncé ministériel sur l'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne et de joindre un rapport intérimaire à leur rapport annuel.

- Le document « Human Rights in the Curriculum » (les droits de la personne dans les programmes scolaires) préparé en 1988 est en cours d'actualisation.

- Le document « Checklists for Detecting bias and Stereotyping in Instructional Materials » (listes permettant de déceler les préjugés et les stéréotypes à bannir dans le matériel pédagogique) a été conçu en 1990.

- Le Ministère a établi une politique concernant tout particulièrement l'éducation des Indiens.

Un certain nombre d'initiatives ont été prises en ce domaine :

a) Un spécialiste de l'éducation des Indiens a été embauché.

b) Un cours d'étude autochtone (Native Studies 20) est dispensé à titre expérimental dans un certain nombre d'écoles. Le programme « Maliseet and Micmac: First Nations of the Maritimes (Les Malécites et les Micmacs : les Premières nations des Maritimes) en fait partie. Un guide pédagogique est en préparation.

c) Des programmes et du matériel didactique pour l'enseignement des langues autochtones sont en préparation.

d) Dans le cadre du programme d'orientation sur l'éducation des Indiens, des stages de formation sont offerts aux enseignants par plusieurs conseils scolaires. Les écoles de la province qui accueillent des élèves autochtones sont aidées par les directives du « Circle of Understanding » (Cercle de compréhension).

e) Des ateliers sur le patrimoine et la culture des Premières nations sont organisés.

f) Un comité provincial d'élaboration des programmes scolaires destinés aux Indiens a été créé. Il examine l'orientation que doit suivre le programme d'études autochtones ainsi que l'appui reçu par un tel programme.

g) En réponse au rapport sur l'excellence dans le domaine de l'éducation, deux projets sont en cours; l'un a pour objectif d'accroître le nombre de professeurs autochtones et l'autre d'appuyer des dirigeants autochtones.

<u>New Brunswick College of Craft and Design</u>

461. Depuis 1989, le New Brunswick College of Craft and Design offre un cours d'un an d'arts autochtones dans le cadre de son Programme de diplôme en arts. Ce cours est dirigé par un instructeur autochtone et le Collège a tissé des liens informels avec de nombreux Anciens et de nombreux artistes autochtones.

462. Ce collège est un établissement d'enseignement culturel interdisciplinaire qui a une politique de transfert de crédits avec l'Université du Nouveau-Brunswick, si bien que les crédits d'un établissement peuvent servir à l'obtention d'un diplôme ou d'un grade dans l'autre.

Ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones

463. Un sous-comité sur l'éducation antiraciste composé de représentants du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick a poursuivi ses efforts de coordination en vue de la préparation d'un manuel de formation sur le racisme destiné aux agents des droits de la personne.

Ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation (SANB)

464. Les Services archéologiques du Nouveau-Brunswick (SANB) œuvrent à la préservation (en encourageant la recherche fondamentale et appliquée, la désignation et la mise en réserve), à la gestion (en évaluant l'impact de projets sur des sites patrimoniaux, en accordant des permis, en constituant un répertoire et en supervisant les travaux de protection des sites), et à la mise en valeur (par la promotion, la commémoration, l'interprétation des sites, les publications et les expositions) du patrimoine archéologique du Nouveau-Brunswick. Ils auront désormais la responsabilité de faciliter le règlement des conflits de gestion des ressources. La participation autochtone est importante, allant de l'emploi d'étudiants autochtones dans nos projets à la collaboration étroite avec certaines communautés indiennes dans le cadre des projets de recherche, de répertoire, de gestion des terres et de mise en valeur. Des conférenciers sont envoyés dans les écoles et les lois sont étudiées dans la perspective de l'intendance du patrimoine et de la participation communautaire. Les questions de rapatriement sont également abordées. Les Services archéologiques du Nouveau-Brunswick ont pour objectif d'assurer la préservation, la gestion et la mise en valeur du patrimoine archéologique du Nouveau-Brunswick. En termes de participation des Autochtones, les SANB :

- multiplieront les expériences de cogestion des ressources patrimoniales;
- travailleront en plus étroite collaboration avec les Autochtones sur des questions d'intérêt mutuel, tout particulièrement sur les questions d'accès;
- encourageront la gestion des ressources patrimoniales sur les terres autochtones.

Jusqu'à présent les SANB ont eu des contacts directs avec au moins dix communautés autochtones. Les membres de la Direction du patrimoine de la Division de la culture du ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation ont tout dernièrement participé avec le personnel des SANB à l'examen et à la planification de diverses initiatives de la Première nation de Red Bank.

Entente de coopération entre le Canada et le Nouveau-Brunswick sur le développement culturel

465. L'entente de coopération Canada- Nouveau-Brunswick sur le développement culturel a pour objectif de maximiser la croissance économique et la sensibilisation culturelle par le biais du développement, de la mise en valeur et de la distribution de ressources humaines et de produits et par l'utilisation de nouvelles technologies. Cette entente a été en vigueur d'octobre 1990 à mars 1995.

466. Depuis 1991-1992, une aide a été fournie à un certain nombre de projets de développement culturel autochtone comprenant :

- une vidéo et des documents promotionnels pour la bande Eagle Feather;
- une subvention à la Pictou Fine Arts pour participer à une foire commerciale;
- un Festival de rivières de feu et des ateliers organisés par les Services communautaires de Big Cove;
- des ateliers itinérants d'enseignement de l'artisanat autochtone traditionnel organisés par la New Brunswick Indian Arts and Crafts Association (Association indienne d'art et d'artisanat du Nouveau-Brunswick).

467. Cette entente avait pour objectif principal de répertorier et d'analyser dans le détail les possibilités de développement économique et de formuler des mesures appropriées pour les exploiter. Des fonds étaient fournis aux ministères pour les aider à répertorier et à étudier les possibilités de développement dans la province du Nouveau-Brunswick. Quatre projets autochtones ont été approuvés dans le cadre de cette entente de coopération :

a) le Plan de développement stratégique de la gestion de pêche de la Fédération des nations malécites;
b) une étude sur les possibilités du secteur des ressources;
c) le Wabanaki : Plan de développement de Woolastook Park et de Little Lake; et
d) une évaluation de la faisabilité d'un projet de placement des travailleurs autochtones.

Dans le cadre de cette entente avaient accès au financement aussi bien les Autochtones de l'intérieur que de l'extérieur des réserves. Les instances administratives responsables de cette entente sont l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et la Société d'aménagement régionale.

468. L'objet du Programme d'aide au développement est de compléter les autres programmes fédéraux et provinciaux de développement économique et de création d'emplois; en particulier, la disposition de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Le Programme d'aide au développement fournit des fonds pour les matériaux et les fournitures de projets d'immobilisation communautaires parrainés par les municipalités et les organismes à but non lucratif. En 1994-1995 et en 1995-1996, les projets autochtones suivants ont été financés par le Programme d'aide au développement :

a) un projet de logement de la Bande Pabineau qui a bénéficié d'une allocation;
b) un programme de rénovation des huttes du NBAPC;
c) un programme de rénovation de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick;
d) la construction d'un centre polyvalent et les réparations de l'aréna à Big Cove;
e) des travaux d'amélioration du logement à Indian Island et Burnt Church;
f) la réfection d'une route à Fort Folly;
g) des projets de logement à Bouctouche, Eel Ground, Eel River Bar, St. Mary's, Indian Island, Fort Folly et Burnt Church; et
h) la rénovation d'un campement du NBAPC.

469. Le Fonds de projets spéciaux du Nord a été créé et lancé en 1994 dans le cadre de l'initiative Action Nord. C'est un fonds d'aide complémentaire pour des projets de développement intéressants pouvant bénéficier d'autres programmes du gouvernement. L'initiative Action Nord vise les besoins particuliers de la région s'étendant de Beresford à Kegwick/St. Quentin. Cette initiative a permis au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'imaginer, en étroite collaboration avec les résidents locaux, des mesures pertinentes et efficaces pour faciliter le redressement économique et rétablir la confiance en l'esprit d'entreprise du Nord. L'exercice 1995-1996 a été la dernière année du Fonds de projets spéciaux du Nord.

470. En 1994-1995, le Fonds de projets spéciaux du Nord a aidé la Première nation d'Eel River à concevoir son concept de Jardins du patrimoine. Le Fonds a également aidé le laboratoire qui permet aux membres de la bande d'accroître leurs compétences informatiques commercialisables. Pendant l'exercice 1995-1996, le Fonds a contribué financièrement à l'étude sur les grosses palourdes à Heron Island et à l'élaboration d'un plan d'entreprise pour le futur Jardin du patrimoine autochtone qui présentera les plantes médicinales et alimentaires traditionnelles utilisées dans la région. Ce fonds est accessible aux Autochtones vivant dans les réserves et hors réserve.

471. La Direction des sports, des loisirs et de la vie active a pour mission de stimuler le développement des activités récréatives et sportives en unissant les efforts de divers partenaires, renforçant ainsi les collectivités et améliorant la qualité de vie globale des Néobrunswickois de toute culture. Les programmes de la Direction sont offerts à la fois dans les réserves et hors réserve. Les programmes pertinents pour les communautés des Premières nations sont les suivants :

Aide organisationnelle :	Création d'organismes bénévoles auto-suffisants capables d'offrir des activités récréatives et sportives de qualité;
Aide professionnelle :	Appui à la formation de bénévoles et de professionnels dans les domaines du sport et des loisirs;
Participation et aide à la vie active :	Encouragement de la participation régulière à des activités récréatives et sportives;
Excellence :	Reconnaissance, encouragement et aide des athlètes et des entraîneurs du Nouveau-Brunswick pour atteindre l'excellence dans leur discipline.
Accueil :	Promotion et soutien de l'accueil d'événements sportifs majeurs au Nouveau-Brunswick.

472. La Direction des sports, des loisirs et de la vie active a pour objectif :

- de promouvoir et d'appuyer les initiatives de partenariat;

- de reconnaître la valeur des bénévoles et du bénévolat;
- d'améliorer la qualité de vie;
- de promouvoir la fierté et l'excellence communautaires;
- de valoriser l'esprit sportif;
- de créer une approche communautaire des activités récréatives;
- d'offrir un large éventail d'activités sportives et récréatives de qualité.

473. Au niveau des Premières nations, la Direction des sports, des loisirs et de la vie active offre ses programmes à partir des bureaux centraux de Fredericton et des bureaux régionaux d'Edmunston, de Fredericton, de Saint-Jean, de Moncton, de Miramichi, de Bathurst et de Campbellton. Plans pour 1997 et au-delà :

- Contribuer à la réalisation des plans de développement communautaire des communautés de Premières nations suivantes : Big Cove, Burnt Church et Tobique plus d'autres au fur et à mesure des besoins.
- Établir le contact et renseigner toutes les communautés des Premières nations sur les services que peut leur offrir la Direction des sports, des loisirs et de la vie active.
- Informer les dirigeants autochtones des avantages des activités récréatives, tout particulièrement pour les jeunes à risques.

Services de sécurité publique

474. Les Services de sécurité publique ont pour principal objectif d'aider les communautés des Premières nations à se doter de l'expertise, des plans et des arrangements nécessaires pour gérer efficacement les crises locales. Le projet a été lancé grâce à l'emploi d'un Autochtone comme conseiller communautaire autochtone sur les mesures d'urgence.

475. Ce projet est l'élément autochtone de l'entente-cadre de coopération sur les mesures d'urgence en vigueur depuis février 1991. Ce projet est un effort coopératif visant à améliorer notre capacité collective de réagir aux catastrophes. Il devrait également servir à encourager des ententes d'aide mutuelle entre communautés autochtones et non autochtones.

476. C'est le gouvernement fédéral qui a la responsabilité de préparer les communautés des Premières nations aux situations d'urgence; néanmoins, le gouvernement provincial a l'obligation morale d'apporter son aide, ses conseils et son soutien aux organismes administratifs responsables de la prestation des programmes du ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation, et des Conseils de bandes.

Programmes de développement économique régional

477. L'entente de diversification économique avait pour objet de soutenir les initiatives de développement économique susceptibles d'accroître les revenus et l'emploi.

478. Cette entente de coopération a contribué à la création de Gitpo Cottage Resort Inc., projet de la Première nation d'Eel Ground sur la rivière Miramichi. Les organismes administratifs de

l'entente de coopération étaient l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (pour le gouvernement fédéral), et la Société d'aménagement régional (pour la province). L'entente est venue à expiration le 31 mars 1995, 1995-1996 étant l'année finale de remboursement pour les projets précédemment approuvés.

Ministère du Solliciteur général

479. Le Ministère a pris des mesures pour promouvoir la compréhension interculturelle chez ses employés en organisant des activités de sensibilisation pendant l'heure du dîner, encadrées par une exposition multiculturelle et en incorporant la politique du gouvernement sur le multiculturalisme dans un manuel destiné aux employés ainsi que dans les programmes de formation des directeurs généraux. Le Ministère est aussi représenté au sein du Comité interministériel sur le multiculturalisme.

480. Le Ministère offre à ses employés des Services correctionnels des cours de sensibilisation à la culture autochtone, y compris un cours sur la spiritualité autochtone dont les moniteurs sont des Anciens. Le but de cette initiative est d'assurer une plus grande sensibilité culturelle du personnel correctionnel aux besoins des délinquants autochtones.

NOUVELLE-ÉCOSSE

---

481. Le présent rapport vise la période allant de mai 1993 à avril 1997.

Article 2

482. La *Loi sur les droits de la personne* de la Nouvelle-Écosse, R.S. 1989, c. 214, prévoit une protection contre la discrimination fondée sur la race ou la couleur, la croyance ou la religion, l'origine nationale, ethnique ou autochtone, le sexe (y compris la grossesse), l'âge, l'état matrimonial ou la situation de famille, la déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, l'activité, l'appartenance ou l'association politique, la source de revenu, la peur de contracter une maladie, le harcèlement sexuel ou l'association à des membres de groupes protégés par la Loi. La politique de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Human Rights Commission) est ainsi formulée que les plaintes de harcèlement racial sont considérées comme étant des plaintes de discrimination fondées sur la race.

483. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue de faire enquête sur les plaintes de discrimination raciale. Environ 17 pour cent des plaintes de discrimination dans le domaine de l'emploi allèguent discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, ethnique ou autochtone. Dans le domaine des services, le chiffre correspondant est d'environ 45 pour cent.

484. Le personnel de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse participe à un programme de formation continue pour acquérir une meilleure compréhension du racisme et de la discrimination systémique.

485. Une division des relations interraciales (Race Relations Division) a vu le jour à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse en 1991. Son mandat est d'élaborer, tant dans le secteur public que privé, des programmes et des politiques destinés à promouvoir la compréhension interculturelle et à éliminer les obstacles à une pleine participation des membres des minorités raciales à la vie de la société. Une partie de ce mandat englobe le programme d'action positive qui consiste à venir en aide aux organismes et agences des secteurs public, privé et communautaire désireux de conclure des ententes en matière d'action positive. Dans le cadre de cette démarche, une brochure révisée ayant pour titre *Affirmative Action Resource Manual* énonce les lignes directrices devant régir les comités d'action positive mis sur pied par les employeurs. Ces groupes s'emploient activement à éliminer la discrimination et le harcèlement dans l'approvisionnement des services en milieu de travail et dans tous les domaines touchés par la *Loi sur les droits de la personne* de la Nouvelle-Écosse. Les articles 6, 9 et 25 de la *Loi sur les droits de la personne* permettent aux employeurs et aux fournisseurs de services d'instaurer des programmes et des activités spéciales ayant pour objet de « promouvoir le bien-être de toute catégorie de particuliers... » Ces programmes sont considérés comme n'allant pas à l'encontre de la *Loi sur les droits de la personne*. Un nombre croissant d'employeurs des secteurs privé et public et d'établissements d'enseignement concluent maintenant des ententes en matière d'action positive.

486. En 1995, la Commission des droits de la personne a aussi produit une vidéo sur les relations interraciales intitulée *Racism and You* (Le racisme et vous). On y illustre, par des exemples, comment le racisme se manifeste en milieu de travail et quelle incidence il a sur les personnes touchées. La vidéo sert à l'occasion d'allocutions, d'ateliers de formation et de séminaires dans les secteurs public et privé.

487. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a mis sur pied, en 1991, le Comité directeur de l'équité en matière d'emploi et des relations interraciales (Steering Committee on Employment Equity and Race Relations), formé de sous-ministres et de directeurs de services, afin de formuler des politiques et de suivre les progrès accomplis relativement aux questions de relations interraciales et d'équité en matière d'emploi. Le comité directeur a produit, par l'entremise d'un groupe de travail, un projet d'énoncé de politique sur les relations interraciales à l'intention de la province.

488. Le Groupe de travail sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi (Race Relations and Employment Equity Task Force), créé sous la responsabilité du comité directeur, a commencé à donner des séances de formation et de sensibilisation à tous les employés du gouvernement en 1994. Les séances se poursuivent. Un centre de documentation sur les relations interraciales et l'équité en matière d'emploi (Race Relations and Employment Equity Resource Centre) a été mis sur pied qui comprend des livres, des vidéos, des articles de journaux et d'autres pièces.

489. Au cours de la période visée par le présent rapport, le ministère des Ressources humaines et le Syndicat des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Government Employees Union) ont travaillé ensemble à la collecte de renseignements statistiques et à l'élaboration d'une politique d'action positive obligatoire pour les fonctionnaires provinciaux de tous les niveaux. En mars 1996, le ministère et le syndicat se sont engagés expressément à éliminer la discrimination systémique; les statistiques relatives aux progrès accomplis sont déposées tous les ans à l'Assemblée législative.

490. En 1994, le Conseil consultatif de la Nouvelle-Écosse sur la condition féminine (Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women) a consulté les organisations féminines de la province sur l'instauration de la diversité au sein du bureau et du personnel du conseil. Il s'en est suivi que cinq des sept nouvelles personnes à être nommées au conseil provenaient de minorités visibles. Depuis ces nominations de 1994, le conseil s'applique à faire en sorte que tous ses projets soient mieux intégrés et n'excluent personne.

491. En 1996, le projet relatif à la santé des femmes noires (Black Women's Health Project) a été lancé à titre de programme de participation et d'information communautaires; le ministère de la Santé a contribué à son financement.

492. La nouvelle *Loi sur les services à l'enfance et à la famille (Children and Family Services Act)*, R.S.1990, c.5, est entrée en vigueur en septembre 1991. Elle stipule que, dans la mesure du possible, les membres de la cellule familiale doivent demeurer ensemble, avec l'aide de tout un éventail de moyens d'appui. Plusieurs articles de la Loi exigent que l'intérêt supérieur de l'enfant soit le critère prépondérant dans tout placement ou toute intervention; la préservation des antécédents culturels, raciaux, religieux et linguistiques de l'enfant est considérée comme étant liée à son intérêt supérieur.

493. Lorsqu'un enfant d'origine autochtone fait l'objet de mesures de protection, la *Loi* dispose que les Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance de Nouvelle-Écosse (Mi'kmaq Family and Children's Services of Nova Scotia) en seront informés comme partie en cause et pourront se substituer à l'agence qui aura entrepris les démarches. La Loi stipule aussi que les Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance seront informés avant la conclusion d'une entente d'adoption concernant un enfant qui est ou peut être autochtone. En application de l'article 88 de la Loi, un comité consultatif fait un examen annuel de la Loi; un cadre des Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance siège à ce comité consultatif, de même qu'aux comités d'orientation connexes.

494. L'article 1 de la *Loi sur le multiculturalisme,* R.S.1989, c.10, demeure en vigueur. Cette loi a notamment pour objet de créer un climat propice aux relations harmonieuses entre personnes d'origines culturelles et ethniques diverses.

Article 4

495. Bien que la législation relative aux groupes haineux et à la propagande haineuse soit de compétence fédérale, la *Loi sur les droits de la personne* de la province prévoit une protection supplémentaire pour les groupes susceptibles d'être victimes de cette propagande. L'article 7 de

la Loi interdit les publications, affiches ou émissions qui expriment des actes discriminatoires ou des intentions de commettre de tels actes contre des personnes ou des catégories de personnes. Une commission d'enquête créée en 1994 a statué qu'un sweat-shirt offert en vente véhiculait des stéréotypes négatifs à propos des femmes noires et était donc discriminatoire. La commission d'enquête a ordonné au propriétaire du magasin de cesser d'exposer et de vendre le sweat-shirt en question (ou tout autre matériel discriminatoire); elle lui a aussi ordonné de présenter des excuses à la personne qui avait porté plainte.

Article 5

496. Le Forum tripartite (Tripartite Forum) est formé de représentants des gouvernements fédéral et provincial et de la communauté autochtone de Nouvelle-Écosse. En 1995, le Sous-comité des droits de la personne (Sub-Committee on Human Rights) du Forum a mis sur pied, pour une durée de 16 mois, un programme de facilitation de l'exercice des droits de la communauté mi'kmaq (Mi'kmaq Community Rights Facilitator Program). Le facilitateur a organisé des ateliers et des séminaires pour aider les membres de la communauté mi'kmaq (à l'intérieur et à l'extérieur des réserves) à faire le nécessaire pour le dépôt et le règlement d'une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Le facilitateur a aussi élaboré des séances de formation interculturelle à l'intention des écoles et autres organismes, conseillant en outre les éducateurs et le gouvernement sur les questions relatives aux droits des Mi'kmaqs.

497. La Division des services policiers (Police Services Division) du ministère de la Justice a conçu un cours d'initiation au multiculturalisme à l'intention des travailleurs du domaine de la justice pénale de la province de Nouvelle-Écosse. Le cours a pour objet d'aider le personnel policier et correctionnel de la Nouvelle-Écosse à acquérir une compréhension de base des autres cultures et valeurs, et de l'assister dans l'exercice normal de ses fonctions en contexte multiculturel.

498. À l'heure actuelle, deux juges noirs sont en poste en Nouvelle-Écosse, l'un nommé en 1986 au Tribunal de la famille (Family Court), et l'autre, nommé en 1996 à la Cour provinciale (Provincial Court).

499. Le Conseil de révision de la Commission de police de Nouvelle-Écosse (Review Board of the Nova Scotia Police Commission) comprend un président, un président suppléant, un membre et quatre membres suppléants. Depuis 1993, un représentant de la communauté noire et un représentant de la communauté autochtone font partie du Conseil de révision à titre de membres suppléants.

500. En 1994, l'Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse (Union of Nova Scotia Indians), avec l'aide des gouvernements fédéral et provincial, a élaboré le Projet des jeunes contrevenants mi'kmaq (Mi'kmaq Young Offender Project). Dans le cadre de cette initiative permanente, les mesures de rechange existantes en matière de détermination de la peine sont combinées à un modèle de justice réparatrice incorporant les traditions juridiques mi'kmaq de la guérison et du règlement devant la communauté.

501. Les rapports publiés de la Commission de réforme du droit de Nouvelle-Écosse (Law Reform Commission of Nova Scotia) comprennent des résumés en langue mi'kmaq depuis 1992.

502. La Police tribale Unama'Ki (Unama'Ki Tribal Police), corps de police autochtone servant les communautés Unama'Ki, est entrée en fonction en octobre 1994.

503. Des rapports antérieurs faisaient état de la mise sur pied par la province de Nouvelle-Écosse, en 1986, d'une commission royale d'enquête sur les circonstances qui ont mené à la condamnation injustifiée de Donald Marshall fils, un Indien mi'kmaq, pour meurtre. Les gouvernements fédéral et provincial continuent de donner suite aux 82 recommandations de la commission royale.

Article 6

504. Il est question de la protection contre la discrimination et du dédommagement des victimes dans les sections précédentes du présent rapport.

Article 7

505. En 1990, le gouvernement provincial mettait sur pied le Comité consultatif sur l'apprentissage des Noirs (Black Learners Advisory Committee (BLAC)). Le comité a publié son *Rapport sur l'éducation*, en trois volumes, en 1994. Ce rapport a jeté les bases d'importantes modifications structurelles à la *Loi sur l'éducation (Education Act)* et au ministère de l'Éducation, dont la création, en 1996, d'une division des services afro-canadiens (African-Canadian Services Division) au sein du ministère.

506. Un processus semblable se déroule actuellement entre le ministère de l'Éducation et la communauté mi'kmaq, dont l'objectif est d'assurer un contrôle beaucoup plus grand des Mi'kmaqs sur l'éducation des enfants autochtones. La nouvelle *Loi sur l'Éducation* prévoit la création d'un conseil d'enseignement mi'kmaq (Council on Mi'kmaq Education) et permet la nomination d'un représentant mi'kmaq au sein de chaque conseil scolaire régional. Deux des six conseils scolaires anglophones comptent des représentants mi'kmaq; dans les quatre autres régions, les bandes sont en train de choisir leurs représentants au sein des conseils.

507. Le ministère a créé un poste de conseiller pédagogique mi'kmaq en 1995. Ce conseiller supervise les modifications apportées au programme d'études, dont l'ajout d'un cours d'études sociales mi'kmaq, qui sera mis à l'essai dans cinq écoles secondaires, et d'un cours de langue mi'kmaq, qui sera offert aux enfants, autochtones et autres, comme option de cours de langue seconde.

508. L'Université Dalhousie, l'université la plus importante de Nouvelle-Écosse, continue d'offrir des programmes destinés à encourager et à faciliter l'inscription d'étudiants noirs et autochtones. Le programme d'année de transition fonctionne depuis 1972. Un centre de services consultatifs (Black Student Advisory Centre) a été mis sur pied en 1992 pour les étudiants noirs. En 1996, la Chaire d'études James Robinson sur les Canadiens noirs voyait le jour. Le

programme de la faculté de droit destiné aux Autochtones, aux Noirs et aux Mi'kmaqs fonctionne depuis 1989. Depuis le début du programme, 46 Noirs et 32 Autochtones étudiants en droit se sont inscrits au programme.

509. Le ministère de l'Éducation a mis sur pied le Bureau des relations interraciales et de la compréhension interculturelle (Office of Race Relations and Cross-Cultural Understanding) en 1992. Ce bureau travaille avec les conseils scolaires, les groupes multiculturels et d'autres partenaires du monde de l'éducation à l'élaboration de principes antiracistes et d'une politique sur les relations interraciales en éducation pour la province. Il collabore également avec les conseils scolaires à l'élaboration de politiques sur les relations interraciales au niveau des conseils. Les principes antiracistes renforceront le droit de chacun à une éducation exempte de partis pris, de préjugés et d'intolérance. La politique sur les relations interraciales prévoira des programmes et des pratiques scolaires destinés à promouvoir l'estime de soi et la fierté à l'égard de sa culture et de son patrimoine. Le ministère est aussi en train de mettre la dernière main à sa politique sur la discipline à l'égard des étudiants de la province, laquelle comprendra des sections interdisant le harcèlement racial. Aux termes de la nouvelle *Loi sur l'Éducation*, R.S. 1995-96, c.1, les conseils scolaires ont le devoir de se doter de politiques qui protègent les étudiants contre le harcèlement et les mauvais traitements.

510. En 1996, le Comité mixte des droits de la personne et de l'éducation (Joint Human Rights and Education Committee) a été relancé, le directeur exécutif de la Commission des droits de la personne et le sous-ministre de l'Éducation en assurant la coprésidence. Le comité mixte est un lieu de discussion et d'échange d'information; il a aussi pour mandat de recommander des façons de prendre en compte les concepts et questions de droits de la personne lors de l'élaboration des politiques et des programmes d'études.

511. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue de produire et de diffuser de l'information sur la discrimination. Elle continue également d'aider à l'organisation et à l'exécution de conférences sur les droits de la personne tant dans le système scolaire que dans le secteur privé.

512. En mars 1997, la Commission des sports et loisirs de Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Sport and Recreation Commission) a lancé un programme pour l'esprit sportif (Fair Play program) mettant l'accent sur le principe de tolérance zéro quand il s'agit de violence, de racisme et d'excès verbaux dans les installations sportives. Le programme mettra aussi en valeur le droit à un plus grand accès aux sports, indépendamment de l'origine raciale. La ville de Halifax offre depuis 1995, à l'intention des enfants d'immigrants, un programme qui vise à leur faire mieux connaître les possibilités offertes dans le domaine des loisirs et à les rendre plus à l'aise d'en profiter.

513. La province de Nouvelle-Écosse continue de souligner les événements suivants : février est le Mois du patrimoine africain (African Heritage Month), célébré au moyen de nombreuses manifestations; le 1er octobre marque le Jour des traités avec les autochtones (Aboriginal Treaty Day); et le 21 mars donne lieu à une cérémonie à Province House où le premier ministre signe la proclamation de la Nouvelle-Écosse déclarant le 21 mars Journée internationale pour

l'élimination de la discrimination raciale. Le thème des manifestations de 1997 à l'occasion du 21 mars était : « Points de vue des jeunes sur l'élimination du racisme » (Youth Perspectives on Eliminating Racism). Un partenariat des secteurs public et privé, organisé par la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, a servi à parrainer le thème et les manifestations.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Généralités

514. La population de l'Île-du-Prince-Édouard, qui est d'environ 130 000 habitants, est composée de personnes appartenant à 78 groupes raciaux et culturels différents. En 1996, Statistique Canada a déterminé que 1 525 habitants de l'Île étaient des minorités visibles. Entre 1993 et 1997, 638 immigrants sont arrivés à l'Île-du-Prince-Édouard, y compris des réfugiés et des immigrants parrainés.

515. En 1997, 961 Autochtones habitaient à l'Île-du-Prince-Édouard. Cinq cent trente-deux d'entre eux vivaient dans les réserves indiennes de Lennox Island et Abegweit Mi'kmaq et 459 vivaient hors réserve. Les Autochtones forment le groupe le plus important de minorités visibles de l'Île-du-Prince-Édouard.

516. À l'Île-du-Prince-Édouard, les ministres nommés aux divers ministères sont des députés élus à l'assemblée législative. Le ministre des Affaires communautaires et Procureur général est responsable de la *Human Rights Act*. Cette Loi établit la Commission sur les droits de la personne, dont le mandat est de protéger les droits de la personne dans la province. La Loi a été modifiée en 1997. Les modifications établissent clairement qui peut déposer une plainte auprès de la Commission. Elles stipulent que, toute personne, sauf la Commission ou ses employés, qui croit pour des motifs raisonnables que la Loi a été violée peut déposer une plainte. Le directeur exécutif possède des pouvoirs étendus d'enquête et de résolution en vertu des articles 22 à 24, et la Loi prévoit un mécanisme selon lequel la décision du directeur exécutif peut être portée en appel auprès du président de la Commission. Selon les modifications, le président peut tenir une audience devant un tribunal afin d'enquêter sur la plainte. Cette audience sera publique. Ces modifications ont été adoptées afin d'accélérer le processus et d'améliorer la qualité de la prestation des services et de rendre la Commission plus accessible.

Article 2

Mesures prises afin d'interdire et d'éliminer la discrimination

517. La *Loi sur les droits de la personne* (*Human Rights Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard interdit la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique. La Loi reflète les principes fondamentaux d'égalité énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Les articles 2 à 13 de la Loi interdisent la discrimination fondée sur la race et d'autres formes de discrimination dans les domaines des services, du logement, des installations et de l'emploi. Une

personne qui soutient avoir été victime de discrimination peut déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. La Commission fera enquête au sujet de la plainte et elle aidera les parties à régler leur différend. La Commission a le pouvoir d'ordonner une réparation à l'issue d'une audition devant un tribunal et cette décision lie légalement les parties.

518. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est un organisme totalement indépendant établi par la loi et financé par la province. Le Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women est un autre organisme gouvernemental indépendant financé par la province. Ces deux organismes s'emploient à promouvoir la compréhension entre les personnes de différentes origines ethniques. Le ministère de l'Éducation finance ou parraine également certains programmes. En 1997, le P.E.I. Multicultural Council, une organisation-cadre regroupant plusieurs groupes multiculturels, a tenu des rencontres avec le ministre de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard afin d'obtenir un financement de la province en vue d'organiser des activités multiculturelles et antiraciste. Le Women's Network of P.E.I. a reçu des sommes sous la forme de subventions de la part de divers niveaux de gouvernement; il en est de même de la Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. Ces deux organismes offrent des programmes d'éducation dans le domaine de la discrimination raciale dans la sphère de leur mandat.

Article 4

Information concernant la Décision 3 (VII)

519. Le *Code criminel* du Canada est une loi fédérale qui s'applique aux groupes et activités de cette nature. Toutefois, la *Loi sur la fonction publique* (*Civil Service Act*) de l'Île-du-Prince-Édouard, et plus particulièrement les règles 31(c)(iv) et (d)(I), interdisent le harcèlement et la conduite honteuse. Les activités de promotion ou de publicité de documents discriminatoires seraient visées par ces règles; ces activités sont également contraires à la *Loi sur les droits de la personne*.

Article 5

Traitement égal devant les tribunaux

520. La *Loi sur les droits de la personne* permet aux personnes qui ne sont pas employées par la Commission de déposer une plainte. Tout acte de discrimination posé par un tribunal sera jugé dans le cadre d'un appel ou à l'issue d'une plainte déposée en vertu de la Loi.

Droits économiques, sociaux et culturels

521. Le projet Diversity Partnership est une initiative fédérale-provinciale visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi tant dans la fonction publique fédérale que provinciale. Ce programme vise à améliorer la connaissance, la prise de conscience et l'appréciation de l'équité en matière d'emploi et de la diversité dans les lieux de travail. Les Autochtones et les membres des minorités visibles qui sont employés par la fonction publique sont admissibles au programme

et dans le cadre de celui-ci, certaines personnes peuvent être dirigées vers des services d'orientation professionnelle ou se voir attribuer des tâches en vue d'améliorer leurs compétences. En plus de se préoccuper des employés, le projet offre aux gestionnaires des séances de formation sur l'équité en matière d'emploi.

522. Au cours de la dernière année, des agents de la création d'emploi ont été engagés pour établir des partenariats entre les secteurs public et privé. Ces partenariats encouragent la formation et l'emploi des Autochtones. À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral assure la formation des employés autochtones, tandis que l'Atlantic Veterinary College assure la formation et l'emploi de bio-techniciens autochtones.

523. En 1994, le P.E.I. Multicultural Council a formé un comité afin de mieux informer les employeurs et influer sur les décisions stratégiques concernant l'embauche des minorités visibles. En 1995, le Comité a été l'hôte d'une journée de sensibilisation organisée au centre de traitement fiscal de Summerside (Î.-P.-É.). En 1997, le président du P.E.I. Multicultural Council a fait une présentation devant le Comité fédéral-provincial sur la gestion de la diversité au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Article 7

Éducation et enseignement

524. En 1995, un consultant en matière de relations raciales a été engagé en vertu d'un accord de partage de fonds conclu entre les gouvernements fédéral et provincial pour oeuvrer au sein du ministère provincial de l'éducation. Cette personne avait pour mission de régler les questions de racisme dans le système scolaire provincial. En 1997, un comité consultatif formé de membres des organisations communautaires a lancé le projet intitulé *Women and Race Relations Publication*. Le Women's Network of P.E.I. est responsable de la publication d'un livre destiné aux enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire et que ceux-ci peuvent utiliser dans le cadre des cours de sciences humaines. On s'attendait à ce que le livre intitulé *Regarding Diversity* soit terminé en 1998. Le ministère de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard contribue aux frais d'impression et d'édition et à d'autres aspects de la publication. Le contenu du cours de sciences humaines de 9^{e} année comporte un volet sur les relations entre les races. Cette publication vise à créer une ressource en matière d'enseignement et à encourager les enseignants à l'utiliser. On préparera également des leçons et des activités. La publication portera sur des histoires vécues par les femmes autochtones et les femmes des groupes de minorités ethniques et celles-ci seront racontées à la première personne.

525. Le Mi'kmaq Family Resource Centre est en opération depuis 1993. Il fait la promotion de la sensibilisation à la culture autochtone dans le cadre de présentations dans les écoles, de programmes de jeux pour les enfants et les parents et de groupes de jeunes. Ces programmes abordent la question du racisme; on y fait une éducation dans le cadre du partage des expériences personnelles.

526. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard fournit des brochures d'information au grand public et offre des séminaires aux étudiants des universités, aux ministères du gouvernement et aux groupes communautaires. La Commission a également commencé des travaux au sujet d'une page d'accueil sur le réseau Internet afin d'offrir des informations plus complètes au sujet de la *Human Rights Act* et d'autres renseignements utiles.

527. La P.E.I. Association for Newcomers to Canada collabore avec les écoles et elle fournit un livre intitulé *Understanding Others* et un guide intitulé *Immigrant Children's Stories*. La Community Legal Information Association of P.E.I., Inc. publie des brochures au sujet de la discrimination. En 1995, elle a publié un document intitulé «Running a Business: What about Human Rights? »

528. Chaque année, le 21 mars, le P.E.I. Multicultural Council est l'hôte d'une journée portes ouvertes afin de marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au cours des trois dernières années, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a organisé, à l'occasion de cette Journée, un concours en vue de lutter contre le racisme; on encourage les étudiants de toutes les écoles de l'Île à présenter des poèmes, des affiches ou des représentations artistiques exprimant leurs sentiments et leurs attitudes envers le racisme. Des prix en argent sont remis pour les meilleures réalisations. Le P.E.I. Multicultural Council a reçu des dons d'une entreprise locale afin d'imprimer les poèmes gagnants sur un signet contre le racisme. Le Premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard et le maire de Charlottetown signent tous les ans une proclamation reconnaissant le 21 mars comme la journée consacrée à l'élimination de la discrimination raciale.

529. Le ministère de l'Éducation de l'Île-du-Prince-Édouard participe au Atlantic Provinces Common Curriculum Project, et il collabore avec des groupes des autres provinces maritimes afin de promouvoir le multiculturalisme. Le ministère parraine également des ateliers annuels pour les enseignants portant sur les relations raciales et le multiculturalisme. Au cours des deux dernières années, le ministère a offert un symposium d'été les relations raciales. En 1995, une politique sur le multiculturalisme a été rédigée. Le ministère a adopté une politique globale non discriminatoire qui respecte les dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*.

Culture

530. La P.E.I Association for Newcomers, le P.E.I. Multicultural Council et le Native Council of P.E.I. parrainent des événements culturels. Le P.E.I. Multicultural Council parraine des fêtes annuelles et une journée portes ouvertes pour commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars de chaque année. L'année dernière, une journée portes ouvertes célébrant le nouvel an chinois a été ajoutée pour la première fois à la liste des fêtes. Au cours des quatre dernières années, les événements culturels ont englobé un événement de l'Asie et du Pacifique, des festivals multiculturels célébrant Noël dans les plus petites collectivités de l'Île et des montages artistiques culturels. Le P.E.I. Multicultural Council a également donné des ateliers sur la diversité culturelle à la GRC et placé des kiosques d'exposition dans deux centres d'achats locaux à l'occasion du Black History Month. Au cours des quatre dernières années, le P.E.I. Multicultural Council a distribué une brochure intitulée

Neighbourly au sujet des idées fausses concernant la réalité raciale et ethnique. Le P.E.I. Multicultural Council a préparé un ensemble de documents sur les relations interraciales destinés aux groupes communautaires et parrainé une commémoration de l'Holocauste et un montage au sujet de la culture juive. En 1997, le P.E.I. Multicultural Council a offert quatre ateliers sur l'ethnicité aux étudiants d'université.

531. En 1997, le Native Council a collaboré avec le ministère de l'Éducation afin d'établir un Aboriginal Education Committee. Le but de ce comité est d'élaborer des idées afin de veiller à ce que les programmes d'éducation provinciaux peignent un portrait exact des peuples autochtones, réduisant ainsi les idées fausses et la discrimination.

Information

532. Le Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women s'emploie à promouvoir la diversité ainsi que la sensibilisation à la réalité raciale et culturelle en conseillant le gouvernement sur les politiques ayant une incidence sur les femmes. Le Advisory Council informe également le public en vue d'améliorer la condition des femmes. Le Council possède sa propre bibliothèque et le public a accès aux documents. Le Women's Network of P.E.I. offre de l'information au sujet des relations raciales dans le cadre des prêts de livres et du projet concernant une publication intitulée *Women and Race Relations*.

533. Le P.E.I. Multicultural Council contribue à fournir des informations générales dans le cadre des annonces sur cablotélévision des événements culturels et dans des articles dans les journaux locaux. Le Council possède une bibliothèque de documentation et il distribue des signets contre le racisme dans toutes les collectivités de l'Île. La Commission sur les droits de la personne possède un centre de ressources qui offre des informations juridiques et historiques concernant la discrimination. Le personnel peut également répondre aux questions. D'autres informations sont facilement disponibles en consultant la page d'accueil de la Commission sur le réseau Internet et en composant un numéro de téléphone sans frais.

TERRE-NEUVE

Généralités

534. Le ministère de l'Environnement et du Travail (Department of Environment and Labour) est maintenant responsable de la Commission des droits de la personne (Human Rights Commission).

Article 2

535. La Commission de la fonction publique a constitué un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi. L'un de ses principaux objectifs consiste à établir une politique d'équité en matière d'emploi qui guidera les gestionnaires et les autres employés de la fonction publique

terreneuvienne. L'objectif de fond, faire en sorte que l'on respecte les droits de différents groupes, des minorités visibles en particulier.

536. La Commission a organisé un colloque de sensibilisation à la diversité culturelle; l'objectif était de rendre les participants plus sensibles à la dimension culturelle des interactions sociales. Elle a aussi envoyé deux fonctionnaires suivre un colloque sur l'équité en matière d'emploi intitulé « Practical Solutions for the 90's. »

537. La Sûreté de Terre-Neuve (Royal Newfoundland Constabulary) collabore activement avec la Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador, avec la Association for New Canadians et avec le Comité directeur des relations entre la police et les minorités visibles (Police/Visibility Minority Relations Steering Committee).

538. En 1993, la Ethnic-Cultural Association of Newfoundland and Labrador a présenté à la Sûreté de Terre-Neuve un exposé sur les problèmes et les préoccupations des minorités visibles.

539. En 1993 et en 1994, la Sûreté de Terre-Neuve a reçu des subventions pour engager des membres de minorités visibles pour ses unités de services policiers et de prévention du crime.

540. En 1993, la Commission des droits de la personne et la Section de la formation de la Sûreté de Terre-Neuve ont organisé un exposé sur les relations interraciales à l'intention des policiers de la Sûreté.

541. En juillet 1994, la Section de la formation de la Sûreté de Terre-Neuve a reçu du ministère du Multiculturalisme une subvention de 2 500 $ pour l'achat d'équipement pour le programme de relations raciales « Two Way Streets ». Il s'agit d'un didacticiel interactif sur disque laser mis au point exclusivement pour les policiers opérationnels. En 1995, six membres de la Sûreté ont reçu la formation d'instructeur pour ce programme, maintenant offert à tous.

542. La Association for New Canadians sert de facilitatrice en formation pour la Sûreté de Terre-Neuve.

543. Tout le matériel documentaire du Programme des services aux victimes (Victim Services Program) du ministère de la Justice (Department of Justice) a été traduit pour les collectivités innu et inuit.

544. En mars 1996, la Sûreté de Terre-Neuve et la Commission des droits de la personne ont participé à un séminaire intitulé « Hearts of Hate - The Battle for Young Minds ». Les gangs fondés sur la race, le recrutement de membres chez les gangs, les camps où se déroulent des activités haineuses et la propagande haineuse sont quelques-uns des sujets qui ont été traités

Article 5

545. En juin 1994, la Sûreté de Terre-Neuve et la Police tribale Miawpukek de Conne River ont signé un protocole d'entente sur la formation en cours d'emploi : des recrues de la Police tribale vont travailler aux côtés de policiers patrouilleurs pour acquérir de l'expérience.

546. En 1995, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et le conseil de bande de Davis Inlet ont conclu une entente provisoire sur la prestation de services policiers efficaces, efficients et culturellement appropriés qui doivent répondre aux besoins particuliers des habitants de Davis Inlet. Le protocole prévoit la nomination d'employés du conseil de bande comme gardiens de la paix, et même comme agents de la paix aux termes de l'alinéa 7(1)*d*) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Les gardiens de la paix travailleront en collaboration avec des policiers de la GRC et sous la direction de ceux-ci. De plus, la GRC donnera aux gardiens de la paix de la formation en maintien de l'ordre et participera à d'autres activités de formation recommandées par un comité établi aux termes de l'entente.

547. En 1992, on a modifié la *Royal Newfoundland Constabulary Act* afin de créer une Commission des plaintes du public. Cette commission reçoit toute plainte faite contre un policier, l'étudie et, au besoin, organise une audience avant de passer à l'adjudication.

548. Les gardiens des établissements correctionnels pour adultes se sont prévalus de la formation sur la diversité culturelle offerte par la Commission de la fonction publique. Une formation en sensibilisation interculturelle a aussi été dispensée à des employés au Labrador.

549. En 1992, la Commission des droits de la personne a renvoyé deux plaintes de discrimination raciale devant une commission d'enquête : deux personnes s'étaient plaintes d'avoir été injustement exclues de l'Association des Inuit du Labrador . La Commission des droits de la personne en a appelé de la décision, mais un avis juridique l'a incité à retirer son appel.

550. La Commission des droits de la personne reçoit rarement de plaintes de discrimination ou de harcèlement racial. Deux plaintes ont été déposées en 1993, trois en 1994 et trois en 1995. Aucune ne s'est rendue jusqu'à l'étape de la commission d'enquête. Deux ont été réglées sans préjudice, une a été retirée, une est toujours active et les autres ont été rejetées.

551. En 1997, le personnel du Centre de détention pour jeunes de Terre-Neuve et du Labrador (Newfoundland and Labrador Youth Centre) a participé à un atelier de sensibilisation aux rapports interculturels. Cet atelier avait principalement pour objectif de sensibiliser davantage le personnel à la diversité culturelle particulière des Autochtones du Labrador et à ce qui constitue une intervention appropriée aux jeunes d'un centre de détention, et d'aider le personnel à renforcer les compétences dont il a besoin pour réaliser un tel programme.

Article 7

552. Le ministère du Tourisme, de la Culture et des Loisirs (Department of Tourism, Culture and Recreation) continue de collaborer avec tous les groupes multiculturels de la province afin que leurs activités artistiques et culturelles soient davantage reconnues, favorisées et promues.

553. Des ententes fédérales-provinciales sur les peuples autochtones assurent le financement de l'éducation en innu ou en inuktitut. Ainsi, l'entente relative aux Inuit prévoit un partage 60/40 des frais entre le gouvernement fédéral et la province, tandis que l'entente relative aux Innu prévoit une répartition 90/10 des frais. L'entente sur les Inuit prévoit que de l'argent sera versé, cinq années de suite, à la Labrador Integrated School Board et à la Pentecostal Assemblies School Board pour un programme d'inuktitut. Quant à l'entente sur les Innu, elle prévoit le versement de fonds, pour deux années, pour la prestation d'un programme en langue innu à Davis Inlet et à Sheshatshit. Plus particulièrement, l'argent permettra aux employés des conseils scolaires locaux de préparer des programmes d'études, de les traduire et de les publier.

554. Par suite du travail du Comité des salles de cours (Classroom Issues Committee) du gouvernement, quatre brochures ont été préparées à l'intention des niveaux primaire, élémentaire, intermédiaire et secondaire. Portant sur des sujets comme les droits et les responsabilités des élèves et des étudiants par rapport au programme d'études, elles favorisent une meilleure compréhension des différents codes de conduite qu'on s'attend à les voir respecter.

555. La Province de Terre-Neuve et du Labrador a signé des proclamations faisant du 21 mars la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au nombre des activités qui ont marqué cette journée :

- un projet de dissertation sur les relations interraciales pour les étudiants du secondaire premier cycle de la province (parrainé par la Commission des droits de la personne);
- des messages d'intérêt public, un communiqué;
- des stands d'information dans des lieux publics, entre autres au quartier général de la Sûreté de Terre-Neuve;
- une journée de sensibilisation interculturelle pour les élèves de deux écoles secondaires;
- au collège Cabot, une exposition de l'art de nouveaux Canadiens et d'Autochtones; et
- une journée portes ouvertes à la Association for New Canadians.

CINQUIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS DES TERRITOIRES*

YUKON

Généralités

556. Veuillez vous reporter à la contribution du Yukon au quatrième rapport du Canada sur le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et au troisième rapport sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* pour tout renseignement pertinent non répété dans ce rapport.

Article 1

557. L'article 98 de la *Loi sur la fonction publique* (*Public Service Act*) confère le pouvoir législatif qui autorise le Commissaire de la Fonction publique (Public Service Commissioner) à édicter, pour tout poste ou toute catégorie de postes, les qualifications nécessaires ou souhaitables du fait de la nature des fonctions à exécuter, mais proscrit toute distinction fondée sur la race, la religion, la croyance religieuse, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

558. L'article 99.1 de la *Loi sur la fonction publique* autorise la mise en place de programmes d'action positive qui ont pour objet d'améliorer les conditions des particuliers ou des groupes désavantagés en leur donnant la priorité d'emploi quand les conditions sont opportunes.

559. Selon la *Loi sur les droits de la personne* (*Human Rights Act*) de 1987, les programmes spéciaux et les mesures d'action positive ne sont pas une forme de discrimination. Cette Loi autorise les employeurs à concevoir des programmes de réduction de désavantages résultant de discrimination passée soufferte par un groupe identifié comme victime d'un des motifs de distinction illicite.

560. En 1990, le gouvernement du Yukon a approuvé une politique d'équité en matière d'emploi (*Employment Equity Policy*). Le document de politique stipule que l'objectif de l'employeur est d'assurer l'équité d'accès à l'emploi et une fonction publique représentative de la population du Yukon. Cette politique s'applique à tous les ministères. Les groupes visés par la politique sont les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Les données sur les minorités visibles sont régulièrement recueillies et contrôlées. Jusqu'à présent, ces données n'indiquent aucune sous-représentation. La politique a pour objectif la constitution d'une

* D'ouest en est.

main-d'œuvre équitable et représentative, la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et à l'avancement; la mise en place de mesures spéciales et de programmes de soutien pour corriger tout désavantage constaté précédemment et un accès juste et équitable aux emplois et aux avantages sociaux offerts par le gouvernement du Yukon. Les employés sont régulièrement sondés et un registre de données sur la représentation des groupes cibles est tenu constamment à jour. Ces données servent à planifier et à soutenir les programmes d'équité en matière d'emploi qui ont pour but d'éliminer les désavantages. Chaque année, des plans d'équité en matière d'emploi sont dressés et les résultats sont consignés dans les rapports annuels qui sont remis par les administrations au gouvernement du Yukon.

561. En 1992, le gouvernement du Yukon a adopté une politique sur le harcèlement en milieu de travail. Cette politique a pour objectif la création de milieux et d'environnements de travail où toute forme de harcèlement est bannie. Cette politique s'applique à tous les personnels, y compris les employés occasionnels et contractuels du gouvernement du Yukon. Des définitions sont données des formes de harcèlement couvertes par cette politique, notamment le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir. Cette politique établit une procédure officielle et une procédure à l'amiable de plainte pour harcèlement

Article 2

562. Le gouvernement du Canada, le gouvernement du Yukon et le Council of Yukon Indians ont ratifié le 29 mai 1993 l'entente-cadre finale. Ce texte constitue la base de négociation, avec les quatorze Premières nations du Yukon, d'ententes globales concernant les revendications territoriales de ces dernières. Ce texte inclut des dispositions permettant de négocier parallèlement à ces ententes des ententes d'autonomie gouvernementale.

563. Le gouvernement du Canada, le gouvernement du Yukon et quatre Premières nations du Yukon (les Premières nations de Champagne et Aishihik, le Conseil Teslin Tlingit, la Première nation de Nacho Nyak Dun, et la Première nation des Vuntut Gwitchin) ont ratifié le 29 mai 1993, les ententes finales et d'autonomie gouvernementale. Ces ententes incluent des plans de mise en œuvre et des dispositions de financement pour honorer les obligations de toutes les parties relativement aux activités afférentes à ces ententes.

564. Le 14 février 1995, le gouvernement du Yukon a promulgué la loi qui fait entrer en vigueur les ententes finales et les ententes relatives à l'autonomie gouvernementale conclues jusqu'alors. Cette date représente un événement majeur dans l'histoire du Yukon, marquée par les nouvelles relations entre les gouvernements et les Premières nations exprimées par ces ententes. Les ententes relatives à l'autonomie gouvernementale donnent naissance à un nouvel ordre de gouvernement au Yukon et font entrer le territoire dans une nouvelle ère administrative.

565. En 1995, le gouvernement du Yukon a adopté sa politique des relations avec les Premières nations (*First Nations Policy (#1.12)*). Cette politique a pour objectif d'assurer que les activités du gouvernement du Yukon sont menées de manière à favoriser des relations constructives avec les Premières nations. Cette politique s'articule autour de neuf principes concernant les domaines suivants : les droits autochtones; le partage des compétences et des

responsabilités; l'efficacité gouvernementale et la réciprocité et les relations communautaires. L'appui du gouvernement du Yukon à la reconnaissance constitutionnelle des ententes d'autonomie gouvernementale négociées est d'un intérêt tout particulier.

566. En 1995, suite à la publication du guide de politiques fédérales sur l'autonomie gouvernementale des Autochtones, le Yukon, le Canada et les Premières nations du Yukon ont constitué une table commune pour négocier des dispositions en matière d'autonomie gouvernementale tombant sous la protection de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. Ces négociations se poursuivent pour aboutir au plus tôt à une nouvelle forme d'entente d'autonomie gouvernementale associée à une nouvelle législation fédérale et territoriale.

567. En 1996, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Yukon ont terminé les négociations avec deux Premières nations. La Première nation de Little Salmon/Carmacks et la Première nation de Selkirk sont sur le point de ratifier leurs ententes finales et leur entente d'autonomie gouvernementale. Une fois ratifiées par les parties, ces ententes entreront vraisemblablement en vigueur en 1997. Les négociations avec les autres Premières nations du Yukon sont menées activement et d'ici la fin de 1999, toutes les ententes finales et d'autonomie gouvernementale avec les quatorze Premières nations du Yukon devraient avoir été ratifiées.

568. Au début de 1997, le gouvernement du Yukon a signé des protocoles d'entente avec toutes les Premières nations du Yukon et les principaux groupes revendicateurs transfrontaliers. Ces protocoles définissent de nouvelles relations de coopération de gouvernement à gouvernement qui conféreront au territoire le contrôle sur des programmes de type provincial. Les parties ont pris le ferme engagement de tout faire pour que toutes les ententes concernant les revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale soient ratifiées, tout en négociant conjointement avec le gouvernement fédéral la cession de l'administration des programmes fédéraux au gouvernement et aux Premières nations du Yukon.

Article 5

569. L'article 182 de la *Loi sur l'éducation* (*Education Act*) et l'article 161 de la *Loi sur la fonction publique* prévoient d'accorder un congé sans solde aux employés se présentant comme candidats à des élections conformément à la *Loi électorale du Canada* ou à la *Loi sur les élections du Yukon* (*Yukon Elections Act*).

570. L'article 183 de la *Loi sur l'éducation* autorise les employés à se livrer à des activités politiques dans le cadre d'élections fédérales ou au Yukon, qu'un bref d'élection ait été ou non déposé. Ces activités politiques incluent les discours, la rédaction de discours et le travail pour un candidat ou un parti politique.

571. La Commission de la fonction publique a une politique d'absence autorisée pour élections qui permet aux employés de prendre un congé payé, lorsque c'est nécessaire, pour aller voter lors d'élections fédérales, territoriales ou municipales.

572. La convention collective entre le gouvernement du Yukon et la Yukon Teachers' Association stipule qu'un congé payé doit être accordé avec une déduction correspondant au coût de remplacement, pour célébrer certaines fêtes religieuses particulières (p. ex., autres que le sabbat ou une fête équivalente).

573. Veuillez vous reporter aux points 1 à 3 de l'article 1.

574. Le principe de la parité salariale pour fonction équivalente de la *Loi sur les droits de la personne* s'applique au gouvernement du Yukon et aux administrations municipales. Le gouvernement du Yukon a un système d'évaluation des emplois fondé sur le principe de la parité salariale pour fonctions équivalentes et un rajustement paritaire a été apporté en 1986 à la rémunération de certains employés.

575. La *Loi sur les relations entre les employés de la fonction publique* (*Public Service Staff Relations Act*) autorise les organisations syndicales ou leurs conseils à faire des demandes d'accréditation comme agent de négociation pour une unité de négociation selon les modalités prescrites.

576. Des programmes de formation sont offerts aux fonctionnaires du Yukon sur la gestion et l'évaluation de la diversité et des différences en milieu de travail.

577. La politique de congés sans solde autorise les employés à prendre un congé sans solde pour des raisons familiales, ou des activités culturelles, civiques et bénévoles dans la communauté. Cette forme de congé est conçue pour répondre aux besoins des employés qui peuvent, en s'en prévalant, participer à des activités liées ou non liées à leur travail sans perte de statut.

578. En décembre 1990, le gouvernement territorial du Yukon a adopté la *Loi sur la santé* (*Health Act*), qui régit toutes les activités du ministère de la Santé et des Services sociaux (Department of Health and Social Services). La Loi énonce les six principes suivants : la prévention des maladies et des blessures et la promotion de saines habitudes de vie, l'intégration des programmes et des services de santé et des programmes et services sociaux, la participation de particuliers, de groupes, de communautés, de groupes autochtones et de gouvernements à la planification, l'évaluation et la mise en œuvre, l'accessibilité des programmes et services aux particuliers et aux groupes, la sensibilisation et l'adaptation culturelle des politiques et des systèmes et la responsabilisation des administrateurs de la politique de santé et de la politique sociale afin que ces politiques et le système répondent aux besoins des résidents du Yukon. D'autres dispositions de la Loi reconnaissent et respectent les pratiques de guérison autochtones traditionnelles et protègent les droits des patients. La Loi prévoit également des comités consultatifs.

Article 7

579. Le ministère de la Santé et des Services sociaux offre un certain nombre de services qui répondent aux besoins des particuliers et des collectivités. Un certain nombre de services reflètent la diversité culturelle de la collectivité :

- L'Unité de protection de l'enfance (Child Protection Unit) s'est associée à un certain nombre d'initiatives de protection de l'enfance des Premières nations.

- Les Services de placement en famille d'accueil (Foster Care Services) coopèrent activement avec les Premières nations pour trouver des foyers culturellement adaptés aux besoins des enfants des Premières nations.

- L'Unité des services d'adoption (Adoption Services Unit) travaille en étroite collaboration avec les Premières nations pendant la procédure d'évaluation et de placement pour placer les enfants des Premières nations dans des foyers culturellement adaptés.

- Chaque fois que c'est possible, les enfants des Premières nations sont placés chez des parents ou dans des familles de leur Première nation. L'unité travaille avec les Premières nations après le placement pour s'assurer que les enfants conservent un contact régulier avec leurs familles et les membres de la collectivité.

- Les Services à la jeunesse (Youth Services) offrent des programmes qui sont conçus pour développer chez les jeunes un sentiment d'appartenance et de fierté à l'égard de leurs cultures respectives. Les définitions traditionnelles et historiques, la signification des concepts, la confiance, la responsabilité et l'esprit d'initiative leur sont enseignés. Des programmes d'information culturellement adaptés aux jeunes autochtones sur l'abus de drogues, d'alcool et de solvants sont également offerts.

- Le comité de la santé des Premières nations (First Nations Health Committee) a été créé sous la direction de la commission des hôpitaux. Ce comité s'occupe des questions intéressant particulièrement les peuples des Premières nations, comme le régime alimentaire, les méthodes de guérison traditionnelles et l'équité en matière d'emploi.

- Des crédits puisés dans le Fonds d'investissement dans la santé et la jeunesse constitué en vertu de la *Loi sur la santé* ont servi à la promotion de camps culturels, de conférences de guérison, de camps pour enfants et de programmes de formation au rôle de parent à l'intention des Premières nations.

- Les brochures d'information, les dépliants, les certificats et les formulaires utilisés au Ministère sont disponibles dans les deux langues officielles. Si des renseignements sont requis dans une langue autochtone, une demande de traduction peut être adressée aux Services de langues autochtones (Aboriginal Language Service).

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Article 7

580. Dans les écoles des Territoires du Nord-Ouest, le programme des études humaines (*Social Studies)* sert de cadre à l'enseignement relatif aux droits et libertés. La promotion de la compréhension, de la tolérance et de l'amitié entre les nations et entre les groupes raciaux et ethniques est au coeur du programme des études humaines, lequel enseigne que les principes d'une société juste et équitable pour tous devraient être intégrés dans le travail quotidien de la classe, ainsi que dans les actions des enseignants et des élèves.

581. Dans les Territoires du Nord-Ouest, on incite aussi les enseignants à lutter sans relâche contre les préjugés qui engendrent la discrimination raciale.

582. En juin 1995, on a adopté une nouvelle *Loi sur l'éducation* (*Education Act*) pour les Territoires du Nord-Ouest. Cette loi entrera en vigueur en juillet 1996. Plusieurs de ses articles visent à promouvoir la compréhension et la tolérance entre les différents groupes culturels. On trouve dans le préambule de la Loi des énoncés reconnaissant le patrimoine multiculturel du Canada, les droits et libertés de chacun, ainsi que les droits constitutionnels des peuples autochtones des Territoires du Nord-Ouest.

583. L'alinéa 22(1)*d*) de la Loi affirme que, lorsqu'il se trouve dans l'école, l'élève doit respecter les croyances culturelles, spirituelles et religieuses des autres.

584. En outre, le sous-alinéa 45(1)*c*)ii) de la Loi précise que chaque enseignant doit, à l'égard des élèves dont il a la responsabilité et à qui il enseigne, appliquer le programme scolaire général et les programmes d'enseignement individuels d'une façon qui favorise le développement du sens de la dignité personnelle et de l'estime de soi, et qui incite l'élève à respecter les valeurs et les croyances de ses condisciples aux plans culturel, spirituel ou religieux.